

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



**Impacto de la negociación colectiva en la siniestralidad
laboral: Estudio de caso sector manufactura, 2006-2019**

Tesis para obtener el grado académico de Magistra en Relaciones
Laborales que presenta:

Raquel Diaz Ruiz

Asesor:

Javier Paitán Martínez

Lima, 2022

RESUMEN

La presente investigación busca describir y analizar el comportamiento de la siniestralidad laboral como resultado de la negociación colectiva, siendo esta última una herramienta para la prevención de riesgos laborales, en la medida tiene como objeto la determinación de las condiciones de trabajo, las cuales forman parte de los riesgos psicosociales en seguridad y salud en el trabajo. Se centra en el sector de manufactura y en el estudio de caso de una empresa de este sector entre los años 2006 y 2019.

Se aplica la metodología que nos permite integrar los enfoques cualitativos y cuantitativos. Consiste en el análisis de entrevistas semiestructuradas realizadas a los actores en la negociación colectiva y el análisis de la información cuantitativa sobre la negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo de diferentes bases de datos nacionales y/o internacionales, así como el análisis de la aplicación de cuestionario CoPsoQ-Istas 21. Este último es una herramienta que permite identificar y medir aquellas características de la organización del trabajo como factores de riesgo psicosocial.

La investigación es oportuna y pertinente ante las elevadas cifras de accidentes laborales a nivel mundial y Perú, y la preocupación al respecto en todos los niveles de las relaciones laborales que son; la necesidad del Estado de adecuar la legislación nacional y la reducción de las cifras de siniestralidad laboral por parte de las empresas en cuanto a responsabilidades en caso de accidentes, y del propio colectivo de trabajadores.

El resultado de la investigación visibiliza la oportunidad de disminuir el número de accidentes laborales a través de la inclusión de cláusulas referentes a la adecuación de las condiciones de trabajo y que desde los sindicatos se reoriente a abandonar la monitorización del riesgo laboral, y dirigir la negociación colectiva hacia la *prevención y minimización de los riesgos y adecuación de los puestos de trabajo*.

Palabras clave: Negociación colectiva, seguridad y salud laboral, riesgos laborales, factores psicosociales, siniestralidad laboral.

ABSTRACT

This research seeks to describe and analyze the behavior of the occupational accident rate as a result of collective bargaining, the latter being a tool for the prevention of occupational risks, to the extent that it has as a purpose the determining of the working conditions, which are part of the psychosocial risks in safety and health at work. It focuses on the industry manufacturing and studies the case of a company in this sector between the years 2006 and 2019.

A methodology applied, which allows us to integrate the qualitative and quantitative approaches. It consists on the analysis of semi-structured interviews conducted with the actors in collective bargaining, and the analysis of quantitative information on the collective bargaining and occupational health and safety from different databases national and/or international, as well as the analysis of the questionnaire application CoPsoQ-Istas 21. The latter is a tool that allows identifying and measuring those characteristics of work organization as psychosocial riskfactors.

The investigation is appropriate and pertinent given the high number of accidents at the world level and in Peru, and the existing concern in this regard at all levels of labor relations, the need for the State to adapt the national legislation and the reduction of the figures of labor accidents in the companies in terms of responsibilities in the event of accidents, and also in the workers' collective itself.

The result of the investigation makes visible the opportunity to reduce the number of occupational accidents through the inclusion of clauses referring to the adequacy of working conditions, and shows the need for the Trade Unions to reorient it to the abandon of occupational risk monitoring, and direct collective bargaining towards the prevention and minimization of risks and adaptation of jobs.

Keywords: Collective bargaining, occupational health and safety, occupational hazards, psychosocial factors, occupational accidents.

Agradecimientos

Ha sido un reto y una experiencia muy enriquecedora tanto personal como profesional, en la que han contribuido un variado número personas a las que agradezco por compartir su conocimiento, experiencia, confianza y tiempo compartido A Jorge por su insistencia y confianza en mí, a Julio Gamero por guiarme y rescatarme en el camino, y a Javier Paitán por su paciencia y su acompañamiento en la última etapa del camino.

En especial a mi hijo Darío por el tiempo robado y su sonrisa.



Índice	Contenido
Introducción.....	1
Capítulo 1 Negociación colectiva y seguridad y salud laboral.....	4
1.1 <i>La Negociación Colectiva</i>	4
1.1.1. <i>Trabajo decente, libertad sindical y los convenios de OIT</i>	4
1.1.2 <i>La negociación colectiva: Concepto y proceso de negociación Colectiva</i>	12
1.2. <i>Seguridad y Salud Laboral</i>	25
1.2.1. <i>Antecedentes e Historia</i>	25
1.2.2. <i>Legislación Seguridad y Salud Laboral: Marco normativo</i>	28
1.2.3 <i>El Trabajo y la Salud</i>	38
1.2.4 <i>Terminología en seguridad y salud laboral</i>	39
1.2.5 <i>Factores Psicosociales como factor de riesgo laboral</i>	40
1.2.6 <i>Riesgos Psicosociales emergentes en el trabajo</i>	44
1.2.7 <i>Negociación Colectiva y Seguridad y Salud en el trabajo</i>	45
Capítulo 2 la situación de la negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo	48
2. 1 <i>Escenario Económico y Laboral</i>	48
2.2. <i>Situación de Negociación Colectiva</i>	53
2.3. <i>Contenido de la negociación colectiva</i>	65
2.4. <i>Situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	68
Capítulo 3 La negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo en el sector manufactura	78
3.1. <i>El sector de manufactura en el Perú</i>	78
3.2. <i>La Negociación Colectiva y Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de manufactura</i>	81
3.3. <i>Correlación entre negociación colectiva y accidentalidad laboral</i>	85
3.4. Metodología	87
3.5. Estudio caso de empresa del sector de manufactura: evolución en la negociación colectiva y accidentabilidad	88
a. <i>Descripción de la empresa</i>	88
b. <i>Negociación colectiva</i>	91
c. <i>Accidentes de trabajo 2011-2014</i>	97
d. <i>Riesgos psicosociales: resultado aplicación cuestionario adaptado de CoPsoQ-istas21</i>	100
Conclusiones.....	105
Recomendaciones.....	107
Bibliografía.....	109

Anexos	116
<i>Anexo 1 Convenios Ratificados por el Perú sobre Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	<i>116</i>
<i>Anexo 3 Modificaciones del Decreto Supremo 006-2014-TR que modifica el Reglamento SST de la 29783</i>	<i>120</i>
<i>Anexo 4: Legislación Seguridad y Salud Laboral en Perú según orden cronológico</i>	<i>123</i>
<i>Anexo 5: Matriz de consistencia de la investigación</i>	<i>127</i>
<i>Anexo 6: Encuesta E21-Autoevaluación de Riesgos Psicosociales</i>	<i>130</i>
<i>Anexo 7- Entrevistas realizadas</i>	<i>139</i>
<i>Entrevista a especialista en Seguridad y Salud Laboral. (Entrevista 1).</i>	<i>139</i>
<i>Entrevista a especialista en Negociación Colectiva. (Entrevista 2)</i>	<i>143</i>
<i>Entrevista a asesora Sindical. (Entrevista 3)</i>	<i>146</i>
<i>Entrevista a dirigente sindical sector de manufactura. (Entrevista 4)</i>	<i>148</i>
<i>Anexo 8: Matriz levantamiento de información.....</i>	<i>151</i>
<i>Anexo 9: Consentimientos informados</i>	<i>152</i>



Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Libertad Sindical.....	6
Ilustración 2 Convenios Organización Internacional del Trabajo.....	9
Ilustración 3 Proceso de negociación colectiva.....	19
Ilustración 4 Procedimiento de la negociación colectiva en el sector privado....	24
Ilustración 5 Legislación Seguridad y Salud en el Trabajo.....	37
Ilustración 6 Incidencia de la negociación colectiva en Seguridad y Salud en Trabajo a través de Riesgos Psicosociales.....	47
Ilustración 7 Incidencia de la negociación colectiva en Seguridad y Salud en Trabajo a través de Riesgos Psicosociales.....	47
Ilustración 8 Organigrama Empresa sector manufactura.....	89

Índice de tablas

Tabla 1 Legislación relaciones colectivas de trabajo.....	12
Tabla 2 Etapas de la Negociación Colectiva.....	19
Tabla 3 Principios Seguridad y Salud en El Trabajo.....	35
Tabla 4 Efectos de los Riesgos Psicosociales.....	41
Tabla 5 Factores organizacionales.....	42
Tabla 6 Factores Psicosociales de Riesgo.....	43
Tabla 7 Perú: Principales indicadores del mercado laboral urbano. 2006-2019 (%).....	51
Tabla 8 Perú: Quejas examinadas por el comité de libertad sindical 1990 - noviembre 2012.....	54
Tabla 9 Convenios colectivos registrados por tipo de organización sindical. 2006-2019.....	64
Tabla 10 Parámetros de registro verificación de accidentes de trabajo Anuario Estadístico Anual MTPE (2006-2011).....	69
Tabla 11 Parámetros de registro notificaciones de accidentes de trabajo. Anuario Estadístico Anual y Boletín Estadístico de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. MTPE.....	70
Tabla 12 Notificaciones de accidentes de trabajo por consecuencias del accidente. (2011-2019).....	73
Tabla 13 Perú: Número de empresas- Número de empresas sector de manufactura 2008-2019.....	79
Tabla 14 Perú, Sector Manufactura: Tasa Sindicalización- Variación tasa de sindicalización 2006-2019.....	81
Tabla 15 Perú: Notificaciones de accidentes sector manufactura .2011-2014 ...	85
Tabla 16 N° de trabajadores bajo negociación colectiva . N° de accidentes laborales . Sector manufactura (2013-2019).....	86
Tabla 17 Correlación negociación colectiva y accidentalidad laboral.....	86
Tabla 18 Distribución Puestos-Grupos Ocupacionales. Empresa sector manufactura.....	90
Tabla 19 N° trabajadores, N° trabajadores sindicalizados y tasa de sindicalización. Empresa manufactura. 2011-2014.....	91
Tabla 20 Contenido convenios colectivos 2011-2013. Empresa sector manufactura.....	92
Tabla 21 Empresa sector manufactura: Resultados I cuestionario CoPsoQ-istas21- Trabajadores accidentados 2014.....	102
Tabla 22 Empresa sector manufactura: Resultados II cuestionario CoPsoQ-istas21- Trabajadores accidentados 2014.....	104

Índice de gráficos

Gráfico 1 Crecimiento del PIB Mundial (2006-2019).....	48
Gráfico 2 Crecimiento del PIB América Latina y el Caribe - Perú (2006-2019)....	49
Gráfico 3 Perú: Producto Interior Bruto según actividad económica 2006-2019.	50
Gráfico 4 Perú: Producto Interior Bruto según actividad económica 2006-2019(%)	50
Gráfico 5 Perú Evolución de los principales indicadores del mercado laboral. 2006-2019 (%).....	52
Gráfico 6 Perú: N.º de quejas presentadas al comité de libertad sindical. 1990 - noviembre 2013.....	53
Gráfico 7 Perú: Quejas examinadas por el comité de libertad sindical. 1990 - noviembre 2012 (%).....	55
Gráfico 8 Perú: N.º de trabajadores asalariados 2006-2019	56
Gráfico 9 Perú: Trabajadores Asalariados por tamaño de empresa. 2006-2011.	56
Gráfico 10 Perú 2006: Trabajadores asalariados privados por tamaño de empresa (%).....	57
Gráfico 11 Perú 2014: Trabajadores asalariados privados por tamaño de empresa (%).....	57
Gráfico 12 Perú: Evolución de la participación de trabajadores asalariados privados según tipo de contratación. 2006-2019 (%).....	58
Gráfico 13 Perú: Asalariados sectores privados registrados, sindicalizados y tasa de sindicalización. 2006-2019	59
Gráfico 14 Perú: Trabajadores en el sector privado con cobertura de negociación colectiva. 2006-2019 (%).....	60
Gráfico 15 Perú: Trabajadores bajo negociación colectiva- Trabajadores sindicalizados. 2006-2019	60
Gráfico 16 Perú: Evolución de los registros sindicales a nivel nacional. Sector privado 2006-2019	61
Gráfico 17 Perú: Registros Sindicales. 2006-2019.....	62
Gráfico 18 Perú: Número de pliegos de reclamo presentados y Convenios Colectivos solucionados-registrados. 2006-2019.....	62
Gráfico 19 Perú: Número de convenios colectivos por etapa de solución.2006- 2019	63
Gráfico 20 Convenios colectivos registrados por tipo de organización sindical. 2006-2019	64
Gráfico 21 Condiciones de trabajo pactadas en Convenios Colectivos	66
Gráfico 22 Porcentaje de convenios colectivos que incorporan cláusulas de salud y/o seguridad (2008-2009).....	67
Gráfico 23 Perú: Verificación de accidentes.....	69
Gráfico 24 Notificaciones accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales. 2010-2019	71
Gráfico 25 Perú: Notificaciones de accidentes mortales, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. 2010-2019	72
Gráfico 26 Notificaciones de accidentes por categoría profesional. 2011-2019..	74
Gráfico 27 Notificaciones de accidentes mortales por categoría profesional.2011- 2019	75
Gráfico 28 Notificación de accidentes según actividad económica .2011-2019..	75
Gráfico 29 Notificación de accidentes acumulado según actividad económica 2011-2019 (%).....	76
Gráfico 30 Notificación de accidentes mortales acumulado según actividad económica 2011-2019 (%).....	76

Gráfico 31 Perú: PBI Nacional, PIB Sector Manufactura. 2006-2019(mill. S/ de 2007) / (%).....	78
Gráfico 32 Perú: Variación PBI Nacional y Sector Manufactura 2006-2019 (Variación %).....	79
Gráfico 33 Trabajadores Asalariados Sector Privado - Sector Manufactura. 2006-2019	80
Gráfico 34 Perú, Sector Manufactura: Tasa Sindicalización- 2006-2019	82
Gráfico 35 Perú-Sector Manufactura: Número de convenios colectivos	83
Gráfico 36 Perú: Convenios colectivos registrados en Sector Manufactura por etapa de solución. (2006,2019).....	83
Gráfico 37 Perú: Notificaciones de accidentes sector manufactura .2011-2019	85
Gráfico 38 Dispersión: Negociación Colectiva-Accidentalidad laboral	86
Gráfico 39 Empresa de Manufactura: Número de accidentes laborales y tasa de accidentabilidad. 2011-2015	98
Gráfico 40 Empresa sector manufactura: Número de accidentes laborales por modalidad de contrato.2014-2015	99
Gráfico 41 Empresa sector manufactura: Trabajadores accidentados y no accidentados cuestionario CoPsoQ-istas21. 2014.....	102



Índice de abreviaturas

CLS	Comité de Libertad Sindical.
CGTP	Confederación General de Trabajadores de Perú
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
CONSSAT	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática.
ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
LABORSTA	ILO Labour Statistics data bases.
LRCT	Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
LSST	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
NG	Negociación Colectiva
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PEI	Población Económicamente Inactiva
PET	Población en Edad de Trabajar.
PIB o PBI	Producto Bruto Interno o Producto Interno Bruto
PRODUCE	Ministerio de Producción.
RL	Relaciones Laborales
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
TUO	Texto Único Ordenado.
UIT	Unidad Impositiva Tributaria.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima datos preocupantes respecto a las consecuencias de los accidentes de trabajo, tanto por el hecho indudable de las pérdidas de vidas humanas, como el costo que supone como resultado del absentismo laboral a causa de los accidentes de trabajo. Estas estimaciones arrojan datos a nivel mundial, como que cada 15 segundos, 153 trabajadores sufren un accidente laboral y cada 15 segundos se produce el fallecimiento de un trabajador a causa de accidente o enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto supone que cada día mueren 6.300 personas debido a accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, y más de 2,3 millones anualmente. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Además, se estima que anualmente se producen 317 millones de accidentes de trabajo, cuya consecuencia es el también absentismo laboral, y esto supone una carga económica considerable, un 4% del Producto Global Bruto anual. Por lo tanto, la Seguridad y Salud en el trabajo es favorable, tanto para el empleador como para trabajador y el Estado. Los países con un trabajo sin riesgos compiten en la economía global en mejores condiciones.

La OIT, en “Sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo”, “La seguridad en cifras” (Ginebra 2003), sintetiza las principales causas de mortalidad por causa del trabajo en el mundo y señala como un factor evitable de accidentes la falta de mecanismos de colaboración entre trabajador y empleados. Esta causa señala a la negociación colectiva, ya que no solo tiene como objetivo la determinación de las remuneraciones, sino también fijar las condiciones de trabajo a través de los acuerdos alcanzados mediante las negociaciones.

Al respecto, la OIT indica que “cuanto más fuertes sean los sindicatos, más seguros serán los lugares de trabajo”. Así se plantea que la participación de los trabajadores en la gestión y planificación de la seguridad en la empresa y la libertad sindical son muy importantes para favorecer dicho mecanismo (Gil Monte, 2014)

Por lo anteriormente expuesto, surge el interés en la presente investigación, cuyo objetivo es analizar la relación existente entre la negociación colectiva y accidentes de trabajo notificados en el sector de manufactura, lo cual permite evaluar el impacto de la negociación colectiva como instrumento de Prevención de Riesgos Laborales en el Perú.

Se plantea como pregunta principal de la investigación : ¿Es eficaz la negociación colectiva como herramienta de prevención de riesgos laborales en la industria de manufactura en Perú entre los años 2006 y 2019?, partir de este cuestionamiento es que se formula el objetivo principal de la investigación, el cual es analizar el impacto de la negociación colectiva en la siniestralidad laboral , en el sector de manufactura , con un alto índice de accidentes laborales, durante el periodo de tiempo comprendido entre 2006 y 2019.

En el primer capítulo se detalla el estado del arte sobre el que se basa la investigación, se muestra el marco teórico que desarrolla los conceptos teóricos a partir de los cuales se realiza la investigación. Se realiza en primer lugar una revisión de la literatura al respecto de negociación colectiva y sus particularidades en el modelo de relaciones colectivas peruano. Finalmente se analiza el estado del arte en Seguridad y Salud en el Trabajo, su marco jurídico en Perú y la afectación de los riesgos psicosociales a la salud de los trabajadores, vinculando las condiciones de trabajo a los riesgos de accidente de trabajo y como estas condiciones de trabajo se determinan a través de la Negociación Colectiva.

Seguidamente, en el segundo capítulo, se explora la aplicación de la negociación colectiva, en qué términos y detalles ha ido evolucionando la negociación colectiva en Perú durante el periodo de estudio. Se analiza el escenario económico y laboral, el comportamiento histórico de la siniestralidad laboral en el sector de manufactura y la evolución de la negociación colectiva. Se explora la relación y comportamiento de dos variables, la accidentabilidad laboral y la negociación colectiva.

En el tercer capítulo de la investigación se analiza la evolución de la negociación colectiva en el sector de la industria de manufactura, así como el contenido de los convenios colectivos. Igualmente se realiza un análisis del comportamiento en los datos de accidentabilidad laboral en el sector de manufactura, en el periodo de tiempo considerado y los datos de accidentabilidad laboral, contenido de los convenios colectivos de una empresa del sector y los datos de la encuesta CoPsoQ-istas21 aplicada a sus trabajadores.

La metodología de investigación utilizada ha consistido en la revisión y análisis bibliográfico y análisis descriptivo de la información estadística del anuario estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Boletín estadístico notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, así como del Anuario Estadístico que publica anualmente, información cuantitativa del Instituto Nacional de Estadística (INEI), base de datos de la Organización internacional del Trabajo (OIT), estadística del Banco Nacional de la Reserva de Perú (BCRP). Se complementa con el análisis de la información recopilada a través de entrevistas realizadas a expertos en derecho laboral y negociación colectiva, a representantes sindicales de organizaciones sindicales del sector de manufactura y de experto SST.

Se estudia el caso de una empresa de manufactura, observando el comportamiento en el número de accidentes ocurridos en la empresa y el contenido de los convenios colectivos. Se completará con la información del caso de la empresa del sector de manufactura, a través de los resultados que arroja la encuesta aplicada a la empresa escogida del sector de manufactura, el cuestionario adaptado de CoPsoQ-istas21 (versión 1.5), como herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología de prevención. La herramienta sirve para la identificación de riesgos, para la localización de problemas y diseño de soluciones adecuadas de prevención, en la aplicación de la encuesta se indica que los resultados deben ser considerados como oportunidades para la identificación de áreas de mejora de la organización del trabajado, que como hemos visto en la sustentación del marco teórico y conceptual la negociación colectiva nos permite regular las condiciones de trabajo y organización del mismo.

Por último, se presentan las conclusiones resultantes de los hallazgos obtenidos de acuerdo con los objetivos de la presente investigación y recomendaciones. Siendo el principal desafío de utilizar a negociación colectiva como una herramienta de prevención de riesgos laborales, adaptando las condiciones generales de seguridad a través de la regulación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos.

Capítulo 1 Negociación colectiva y seguridad y salud laboral

1.1 La Negociación Colectiva

1.1.1. Trabajo decente, libertad sindical y los convenios de OIT.

Es importante comenzar analizando brevemente el concepto de trabajo decente, del que comenzamos a hablar en 1999 en la Memoria del director general de la 87ª reunión de la conferencia Internacional del Trabajo, donde desarrolla que abarca realmente e la idea del trabajo decente. (GHAJ, 2003, pp. 113–145)

En esta definición se presenta el trabajo decente como aquel enmarcado tanto en la regularidad, cuando hablamos de trabajadores dependientes, como los trabajadores independientes y el trabajo doméstico o a domicilio. El concepto abarca las circunstancias relacionadas con la posibilidad de trabajar, la remuneración y la condición de seguridad, esto último tanto lo relacionado con la seguridad en el empleo (seguridad social y seguridad de ingresos) como con las condiciones salubres seguras de trabajo.

El director general de la OIT, cita otra definición de trabajo decente en la que hace referencia al trabajo productivo en el que los derechos laborales son respetados, en condiciones de seguridad y protección, incorporando la participación de los trabajadores en las decisiones que les afecten. Se verifica que se reincorpora y se destaca la idea de la seguridad en el trabajo y ratificación de que es necesario incorporar la participación de los trabajadores. (SOMAVÍA, 2000)

Es interesante el concepto de trabajo decente desarrollado por Gamero en *“De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente”*, que realiza un análisis e incorpora seis dimensiones del mismo. Al respecto, se reconoce al trabajo decente como *“oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”*, lo cual propone que se da el trabajo decente cuando, (Malva Espinoza, 2003, pp. 4–5)

1. Se dan las condiciones en las que existe la oportunidad de encontrar trabajo a todas las personas que lo deseen en las mismas condiciones y en cualquiera que sea el tipo de trabajo. Esto incluye tanto el trabajo para terceros y asalariado, y el trabajo informal, así como el autoempleo.
2. El trabajo se da en condiciones de libertad, tanto en la elección del trabajo, como en la libertad de afiliación a organizaciones sindicales.

3. El trabajo realizado es productivo, en este sentido se hace referencia a un salario mínimo que garantice la subsistencia del trabajador y su familia, así como asegurar a rentabilidad a las empresas y del desarrollo económico a los países de forma duradera.
4. Que se dé la condición de equidad en el trabajo, haciendo referencia al trato justo y equitativo, a la no discriminación en el acceso al trabajo y conciliación de la vida laboral y personal.
5. La seguridad laboral desde el punto de vista de la protección social y la seguridad financiera en caso de enfermedad o pérdida de empleo.
6. La última dimensión del trabajo decente hace referencia a necesidad de que el trabajador pueda participar, expresarse, así como reclamar, lo que se da con la posibilidad de asociarse de forma colectiva.

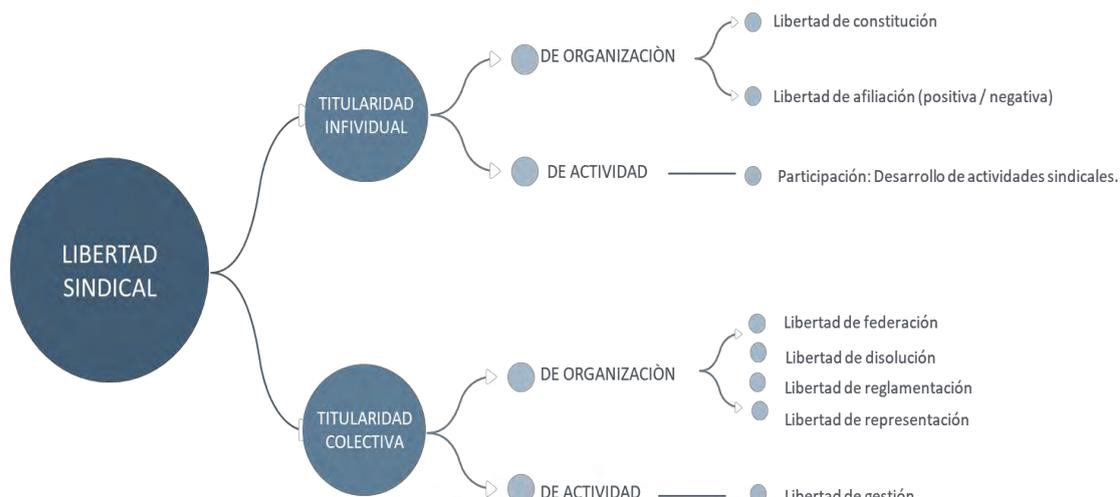
Se analiza el concepto de libertad sindical, considerando esta como una de las condiciones para llegar al trabajo decente y posteriormente el concepto de negociación colectiva.

La libertad sindical como concepto, es complejo y se constituye en dos planos, uno individual y otro colectivo. La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos, así como a afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a éstos con total libertad de decisión, y es en este sentido cuando hablamos de libertad sindical individual. La libertad sindical implica el derecho de los sindicatos al ejercicio libre de sus funciones en interés de sus miembros, poniendo de manifiesto la libertad sindical colectiva, su segunda manifestación.

La libertad sindical crea por lo tanto un espacio en el que los trabajadores pueden organizarse y defender sus intereses a nivel colectivo de forma eficaz. Es decir, es un derecho de contenido común, le pone a su disposición herramientas, como es la negociación colectiva.

Es un derecho fundamental y un principio fundamental del derecho del trabajo, que se fundamenta en tres manifestaciones del derecho principales: derecho a la sindicación, la negociación colectiva y el derecho a huelga. Como podemos ver, la libertad sindical se puede observar desde una óptica triangular, donde se permiten que los individuos se organicen en un colectivo (autoorganización), regulen sus condiciones de trabajo (autorregulación) e implementen medidas a fin de reivindicar sus intereses o para contrarrestar los ataques de la contraparte (autotutela).

Ilustración 1 Libertad Sindical



(Villavicencio Rios, 2010, p. 93) Elaboración Propia

La Ilustración 1 representa el contenido de la libertad sindical. Este es un derecho complejo por su titularidad, que podrá ser individual o colectiva y esta otorgará diferentes facultades a los titulares, que podrán ser de organización o de actividad, siendo estas facultades ejercitadas positiva o negativamente (Villavicencio Rios, 2010, p. 87)

Uno de los resultados es la reglamentación, es decir, la promoción de aparición de legislación, y desde la perspectiva de actividad, es donde el resultado de la libertad sindical incide en la gestión y por lo tanto influirá en aspectos organizativos del trabajo. Aquí precisamente es donde el presente trabajo profundizará en su relación como factor psicosocial.

La libertad sindical es un derecho reconocido mundialmente por parte de la ONU¹, y regionalmente por la OEA, en ambos casos de forma expresa. ²Así mismo en América Latina, se reconoce jurídicamente el derecho a libertad sindical, elevándolo al nivel constitucional, pero es necesario considerar que, a pesar de la vigencia plena del derecho, se da una restricción muy acuciada en cuanto al intervencionismo estatal, que se da de forma muy pronunciada en el modelo latinoamericano de relaciones laborales, a excepción del caso de Uruguay. (Goldin, 1995, p. 39)

¹ Artículo 23.4 Declaración Universal de Los Derechos Humanos “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Artículo 22 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 22.1 “ Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses” 22.2 “El ejercicio del derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás”

Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales. 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. 2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado. 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

² Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Artículo XXII- Derecho de Asociación: Toda persona tiene derecho a asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos, económico, religioso, social, cultural, profesional o de cualquier otra índole.

Convención Americana de Derechos Humanos- Artículo 16 Libertad de asociación: 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. 3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía

Convención Americana de Derechos Humanos-Protocolo adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 8. Derechos Sindicales 1. Los Estados partes garantizarán: a) el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; b) el derecho a la huelga. 2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley. 3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

En el caso peruano se evidencia el exceso de intervencionismo , por la existencia de un modelo intervencionista restrictivo. Históricamente concentra el protagonismo del sistema de relaciones laborales en los actores estatales (normativa y administrativa), de forma que, principalmente las reglas gobiernan el sistema de relaciones laborales en el país son las que determina el estado. Esta situación se consolida principalmente a partir de lo regulado de la regulación del decreto legislativo 25593, Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (LRCT), aprobado por el decreto supremo 010-2003-TR. (Villavicencio, 2012)

La OIT, en su Banco de Datos (FORLAC) nos refiere a las referencias legislativas en la legislación peruana que realiza restricciones legislativas o probables obstáculos efectivos a la afiliación sindical o negociación colectiva. ³ La Constitución de 1993, cuando habla de los derechos fundamentales de la persona en su artículo 2.13 se refiere a la libertad sindical y en el artículo 28 sobre los derechos sociales y económicos en los artículos 42 y 153 se refiere en negativo al hablar de las exclusiones del derecho.⁴

Si bien la Constitución del Perú reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, de acuerdo a una interpretación sistemática de los artículos 28 y 42, el Estado asume los deberes de garantizar la libertad sindical, fomentar la negociación colectiva y regular el derecho a huelga, lo cual supone la acción estatal de los dos últimos casos. (Quiñones Infante. Sergio, 2018)

Es importante que indiquemos que la Constitución de la OIT, ratificada por el Perú incluye en su preámbulo un expreso reconocimiento de la libertad sindical, indicando que esta es una de las condiciones necesarias para la “paz y las armonías universales” y que en función de esto los Convenios Internacionales del

³http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/forlac/referencias_legales/legislacion.php?idpais=PE&idderechosindical=02

⁴ Artículo 2.13 Constitución Política del Perú: Toda persona tiene derecho a asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley, No pueden ser disueltas por resolución administrativa.

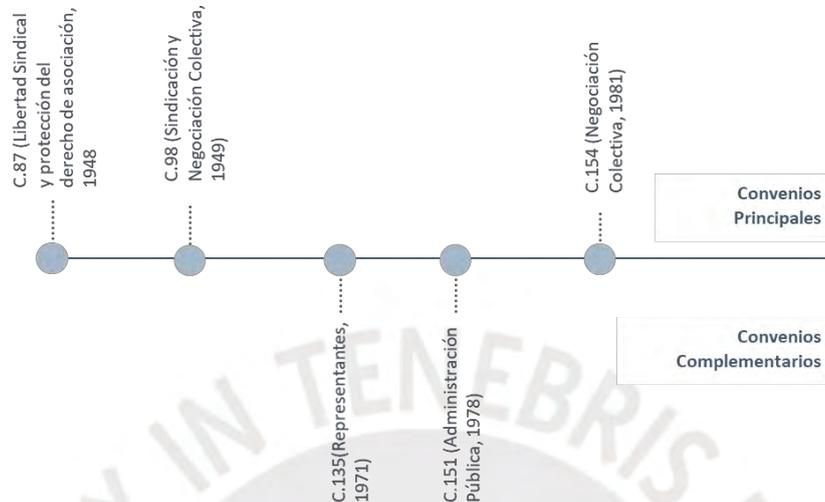
Capitulo II- De los Derechos Sociales y Económicos. Artículo 28: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 42. Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Artículo 153: Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga.

Trabajo (CIT) y recomendaciones aprobadas por la OIT sobre libertad sindical son muy numerosas. Asimismo, varios son los convenios de la OIT que se refieren a libertad sindical. Siendo los principales los que se representan en la Ilustración 2.

Ilustración 2 Convenios Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Legislación OIT. Elaboración Propia

Todos los convenios de la OIT sobre libertad sindical o negociación colectiva se encuentran ratificados por Perú, excepto en el CIT 135, sobre los representantes de los trabajadores. Como se puede comprobar la Libertad sindical es un tema muy importante para la OIT, siendo que todos los miembros se encuentran obligados a respetar su legislación, a pesar de no hubiesen ratificado el convenio correspondiente. Así, la organización ha establecido procedimientos especiales para tutela de este derecho. Tanto es así que la OIT habla de la libertad sindical como de un “Derecho Humano Laboral”. (Neves Mujica, 2010)

La legislación peruana se desarrolla históricamente frente al fenómeno sindical que ha evolucionado desde la represión al pleno reconocimiento, y en este sentido se habla de la constitucionalización y la internacionalización de los derechos sindicales. Es decir, la constitucionalización como derecho reconocido expresamente en la Constitución peruana tal y por la serie de CIT ratificados por el país.

Es muy importante destacar cuales son las “utilidades” del sindicalismo. Se determinan en cuatro funciones básicas: función equilibradora, en el sentido en el que ayuda a compensar las desigualdades, función pacificadora, como herramienta de canalización del conflicto, función normativa ya que interviene en la creación de reglas adaptadas a un ámbito específico, y por último la función

democratizadora, en el sentido en el que favorece la participación. En esta última función centraremos, como un instrumento que permite a los trabajadores intervenir en las condiciones de trabajo y que se analiza en el presente documento, la incidencia de la negociación colectiva en la accidentabilidad.

En cuanto al contenido relativo a libertad sindical en los CIT, y en relación a los derechos individuales, indicar que la libertad sindical es interdependiente de las demás libertades (derecho a la libertad y seguridad personales, protección frente a las detenciones arbitrarias, libertad de expresión, reunión y manifestación, derecho a un proceso regular y protección de la propiedad sindical). La restricción de estos derechos es una forma muy frecuente de violación de la libertad sindical.

El Convenio 87, en su artículo 2, desarrolla la libertad de constitución, donde dice que corresponde a los trabajadores de cualquier actividad, incluida la Administración y exceptuándose a las fuerzas armadas y a la policía, permite decidir la estructura, la composición y los principios del sindicato. Supone la libertad para crear más de una organización y es incompatible con la “autorización previa” del funcionamiento del sindicato. Además, indica que corresponde también los trabajadores y sin distinciones por sus condiciones personales o profesionales o el tipo de actividad que realizan. El Convenio 98 en el artículo 1.2.b. sobre el derecho a participar en actividades sindicales, asegura la participación en todo tipo de actividades organizadas por el sindicato, por cualquier trabajador, este afiliado o no. Establece una condición, que es el desarrollo fuera de las horas de trabajo o bien dentro de ellas contando con el consentimiento del empleador.

Desde el punto de vista de los derechos colectivos de organización el Convenio 87, artículo 3 desarrolla los derechos de los sindicatos a su libre funcionamiento, a redactar sus estatutos y reglamentos (libertad de reglamentación), a elegir a sus representantes (libertad de representación), a organizar administración y actividades (libertad de actuación). Expresamente el convenio prohíbe toda injerencia de las autoridades en el funcionamiento de los sindicatos en el artículo 3.2. La libertad de federación nacional e internacional se desarrolla en el artículo 5, donde se indica que se permite constituir o afiliarse a organizaciones sindicales complejas como pueden ser federaciones, confederaciones o sindicatos internacionales, se presupone la posibilidad de crear más de una organización, del tipo que se considere más adecuado. Los derechos de estas organizaciones son iguales a los de los sindicatos de base (art. 6). La libertad de suspensión o disolución (artículo 49), que deben ser decididas judicialmente no por la vía

administrativa, esto no, supone inmunidad frente a la legislación, sino que nos indica la imposibilidad de su adopción por parte del Gobierno.

De acuerdo al artículo 8, los sindicatos, al ejercer sus derechos, están obligados a respetar la legalidad y en relación al derecho del ejercicio de la actividad sindical, podemos deducir de los artículos 3.1. y 10 del Convenio 87, ya que se habla del derecho del sindicato a “organizar sus actividades” y “formular su programa de acción”, y se realiza una consideración de la “defensa de los intereses de los trabajadores” como fin del sindicato. Mencionar que se garantiza al sindicato los medios (lícitos) necesarios para el cumplimiento de su función, incluido el derecho de huelga. (Sanguinetti, W. 2014)

El Convenio 98 establece mecanismos de protección de la libertad sindical, esenciales para asegurar la vigencia de este derecho. En los artículos 1 y 2 se distinguen dos planos, el procesal, con la creación de “organismos adecuados” para “garantizar el derecho de sindicación” y el plano sustantivo con la tipificación de las conductas antisindicales (actos de discriminación sindical⁵ y actos de injerencia en las organizaciones sindicales⁶).

En el Decreto Supremo N°010-2003-TR (5/10/2013), el TUO de la LRCT, el Estado reconoce a los trabajadores el derecho de sindicación, sin autorización previa, así como la afiliación libre y voluntaria estableciendo que no es podrá condicionar el empleo de un trabajador, y además establece que Estado y los empleadores y los representantes de unos y otros no podrá realizar actos de coacción, de restricción o menoscabo del derecho del trabajador a la sindicalización.

⁵ Actos de discriminación sindical: 1. Los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2 Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a. sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato. b. despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

⁶ Actos de injerencia en las organizaciones sindicales: 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido de este artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores

1.1.2 La negociación colectiva: Concepto y proceso de negociación Colectiva

Es importante mencionar y describir brevemente el modelo de relaciones colectivas en el Perú. Nos encontramos en un modelo intervencionista, denominado restrictivo y que es el tradicional modelo latinoamericano. En el caso de Perú es el Poder Ejecutivo el que ostenta el monopolio en cuanto a la regulación de las relaciones colectivas. Así ocurre que el Estado regula todo lo relativo a la creación y configuración al sujeto colectivo, limitando así la actividad colectiva y sindical, además de su autonomía.

Se trata de un modelo de relaciones laborales descentralizado, en el que la actividad sindical se desarrolla en el nivel de empresa. No se facilita la negociación colectiva por rama o actividad, estableciendo requerimientos de representación mayoritaria tanto de trabajadores como de empresas, que teniendo en cuenta el tejido empresarial y tamaño de las empresas en Perú, dichos requerimientos son de muy difícil cumplimiento. El resultado de ello es la baja cobertura negocial de los convenios colectivos

En cuanto a la legislación vigente de las relaciones colectivas del trabajo en Perú, y a modo esquemático podemos ver en la siguiente tabla:

Tabla 1 Legislación relaciones colectivas de trabajo.

Decreto Ley N° 25593 – Decreto Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. (02.08.1993)	Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada
Decreto Supremo N° 010-2003-TR (05.10.2003) Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.	Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
Decreto Supremo N° 011-92-TR (14.10.1992) Sustituyen artículos del D.S. N° 011-92-TR que aprobó el reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo.	Aprueban Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°284-2011-TR (24/09/2011)	Emiten normas complementarias a las disposiciones establecidas en el D.S. N° 014- 2011-TR, sobre arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo
D.S N°017-2012-TR (01/11/2012)	Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las autoridades administrativas de trabajo.

Concepto de negociación colectiva

En relación a la conceptualización del término de negociación colectiva, encontramos gran variedad de definiciones o conceptos de la negociación colectiva, compartiendo todos los ejes de autonomía de los intervinientes y el carácter de obligado cumplimiento del acuerdo final que se materializa en el convenio colectivo.

Así, la negociación colectiva es definida por Palomeque López como;

el conjunto de relaciones y procesos de acercamiento de diálogo, en cuyo seno la autonomía colectiva de los grupos antagonistas sociales (organizaciones de trabajadores empresarios) produce el convenio colectivo (Palomeque López, 1988, p. 313).

Posteriormente el mismo autor define de nuevo la negociación colectiva;

el proceso formalizado de diálogo entre representantes de trabajadores y de empresarios encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambos, así como de las condiciones a que han de ajustarse los contratos de trabajo, en un ámbito determinado. (Palomeque López, 1991, p. 351)

Neves desarrolla su concepción de la negociación colectiva en varias de sus publicaciones como;

Capacidad de autorregulación de sus relaciones por los sujetos laborales, colectivamente considerados, y significa que las partes pueden negociar libremente sobre un amplio conjunto de materias con miras a llegar a un acuerdo, el mismo que debe ser obligatoriamente cumplido. (Neves Mujica, 1992, p. 16)

El cauce a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo. Entre negociación y convenio hay, pues, una relación de procedimiento a producto. La existencia de un convenio colectivo supone la previa existencia de una negociación, en cambio la de ésta no conduce

necesariamente a aquél, ya que podría haber otro producto o no haber ninguno (Nieves Mujica, 2003, p. 21)

Encontramos otras definiciones que introducen aspectos en cuanto al ámbito de la negociación colectiva;

Se trata de negociaciones planteadas entre un sindicato de empresa u organización gremial de rama, industria, actividad, oficio o profesión – como organización representativa de los trabajadores involucrados- y por otro lado, una empresa, varias empresas o una o varias organizaciones de profesionales de empleadores (Barbagelata, Rosenbaum Rímolo, & Garmendia Arigón, 1998, p. 61)

La OIT, lo define negociación colectiva en el Convenio N° 154 (no ratificado por Perú), en su artículo 2° define la negociación colectiva como la que comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Con la negociación colectiva se persiguen dos objetivos fundamentales, en primer lugar, la determinación de remuneraciones y las de las condiciones de trabajo, y en segundo lugar, la posibilidad que brinda para que empleadores y trabajadores definan a través del acuerdo los lineamientos que serán normas para regir sus relaciones laborales. Presenta ventajas, para las dos partes, tanto para trabajadores como para empleadores, ya que contribuye a mantener la paz social en la organización, estabilidad en las relaciones laborales, aseguramiento de salarios y condiciones de trabajo adecuadas.

La OIT proyecta la negociación colectiva como un proceso cuya finalidad será la determinación del contrato, o el convenio colectivo. Éste, se define en la recomendación número 91 de la OIT como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o uno, o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en

ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional.

Será el sindicato que afilia a más de la mitad de los trabajadores en el ámbito preciso, será el que puede suscribir un convenio colectivo. No obstante, cabe la posibilidad de que dos sindicatos minoritarios formen una unidad para realizar la negociación, si es que los afiliados sindicales de ambos superan la mayoría absoluta de trabajadores.

En el caso de negociación a nivel de rama de actividad o gremio, será representativa la organización sindical que afilia a la mayoría de las empresas y trabajadores de la rama, actividad o gremio.

A pesar de que este derecho en un principio, e históricamente se considera propio de los trabajadores, también es un derecho reconocido al empleador, como se establece en el Convenio 87 de la OIT, que lo reconoce como tal para ambas partes, como un instrumento normativo de carácter bilateral.

A nivel de la OIT, tenemos tres convenios que regulan la negociación colectiva, el primero es el ya mencionado Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. El segundo es el Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, y el tercero es el Convenio 154 que trata explícitamente sobre la negociación colectiva, que no se encuentra ratificado por el Perú, mientras si los dos primeros antes señalados.

En Perú, se reconoce el principio de libertad negocial, siendo la negociación colectiva un derecho reconocido por el Estado conforme al Artículo 28° de la Constitución Política de 1993⁷. Es así como en el ordenamiento jurídico peruano se establece el derecho de regulación libre de las relaciones laborales, en el que las partes, empleador y trabajador podrán decidir los términos de esta relación laboral y sus contenidos negociables que será el contenido del Convenio colectivo. Encontrándose regulada por el TUO de la L.R.C.T., aprobado mediante Decreto

⁷ Artículo 28°.- "En la relación laboral el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

(...)

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado."

Supremo N° 010-2003-TR., así como el Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 009-93 -TR., en calidad de disposición reglamentaria. La precitada normatividad establece un procedimiento de negociación voluntaria entre trabajadores y empleadores, conforme a los lineamientos fijados en el Convenio 98 de la OIT, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 14712.

Proceso de negociación colectiva

Los modelos de negociación colectiva se clasifican, según el Derecho Comparado, de varias formas, por un lado, como negociación colectiva estática (*static bargaining*) ó dinámica (*dynamic bargaining*). Es estática cuando una vez que se logra llegar a un acuerdo entre las partes, no se vuelve a activar la negociación hasta que el convenio no finaliza u ocurra situación que lleve a la revisión del convenio antes de que éste llegue a su término. Contrariamente, es dinámica cuando existen instituciones que de forma permanente adaptan el convenio colectivo a las circunstancias variables.

Según la revisión del procedimiento de negociación, tenemos otra forma de clasificación de la negociación colectiva. Así los sistemas en los que se deja a las partes libertad de establecer el procedimiento de la negociación, y otros en los que el procedimiento se encuentra determinado por la legislación.

Por último, los sistemas en los que se facilita la negociación desconcentrada, a través de sindicatos de empresas o unidades menores. Otros sistemas en los que se privilegia la negociación colectiva a través de sindicatos de actividad o de gremio, siendo estas unidades que exceden del ámbito empresarial y nos encontramos que la negociación colectiva se concentra en pocos agentes. (Jorge Toyama Miyagusuku, Mauricio Ugaz Olivares, Luis Vintea ecoba, 2009, págs. 19,20).

Mencionar que según el artículo 41 de la LRCT, solo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido al menos un año de funcionamiento, estableciéndose en el artículo 27, que este tiempo se computa desde el inicio de sus actividades reales, aun cuando haya pasado el año de constitución legal de la empresa.

En relación al ámbito de la negociación colectiva, el artículo 44 del TUO del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR. (LRCT) y el artículo 28 de su Reglamento,

aprobado mediante Decreto Supremo 011-1992-TR (RLRCT) establecen los tres niveles de negociación colectiva que serán:

- a) De la empresa, cuando comprenda a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.
- b) De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o una parte determinada de ella.
- c) De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

En relación a ello, el artículo 45 de la LRCT señala que el acuerdo entre las partes que determine el ámbito de aplicación de la convención colectiva podrá darse a partir de dos (02) supuestos, que son los siguientes:

- a) De no existir una convención colectiva, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en el que tratarán la primera negociación. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.
- b) De existir convención colectiva en algún nivel, para entablar otra en un ámbito distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de las partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.

Según las clasificaciones descritas y como se señaló al inicio del capítulo, en Perú, la negociación colectiva se puede decir que es estática en la mayoría de los casos, con un procedimiento sujeto a la legislación y que mayoritariamente es desarrollada a nivel de empresa, negociación desconcentrada.

La negociación colectiva es diferente y varía de acuerdo a la presentación de la misma, así, y de acuerdo a lo definido en el artículo 47 de la LRCT, en cuanto a los representantes en la negociación colectiva, la representación de los trabajadores se realiza a través de las organizaciones sindicales, sindicatos. Y en el caso de ausencia de sindicatos los representantes elegidos por la mayoría de trabajadores (mayoría absoluta). Cuando la negociación es a nivel de rama actividad, esta solamente se realiza a través de organizaciones sindicales, no representantes de trabajadores. Pero en el ordenamiento peruano se opta por el criterio de representatividad, es decir mayoría absoluta de trabajadores, de forma que, si hubiese varias organizaciones sindicales, será la que afilie la mayoría absoluta de trabajadores la que debe predominar.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 34 del RLRTC, la representación de los trabajadores será ejercida, en el caso del ámbito de negociación de empresa y tres subniveles (categoría, sección o establecimiento, así como rama de actividad, gremio y oficios varios), por el sindicato que concentre la mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores respecto del ámbito considerado. En el caso de que ningún sindicato cuente con la mayoría de los trabajadores afiliados, su representación se verá limitada exclusivamente a sus afiliados.

No obstante, los sindicatos que afilien a más de la mitad de los trabajadores en el ámbito respectivo, podrán representar a la totalidad de los trabajadores siempre que se pongan de acuerdo a la forma de representación de sus aliados, si no existiera dicho acuerdo, cada uno de los sindicatos presentará tan solo a sus afiliados. La capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores se establece en artículo 47. Al respecto, deberá estar a cargo de una comisión constituida de no menos de tres ni más de doce miembros plenos, el número se regulará de acuerdo al ámbito de negociación y en proporción al número de trabajadores comprendidos en la misma. Además, y en los casos que corresponda se deben incluir en la comisión a dos delegados de empresas cuyo número de trabajadores no sea suficiente para la constitución de las organizaciones sindicales.

El producto de la negociación colectiva es el convenio colectivo, dotado de cuatro características: el carácter normativo, carácter contractual, la eficacia personal general del convenio y la eficacia personal limitada del convenio. El carácter normativo, ya que el convenio colectivo contiene cláusulas que actúan como normas jurídicas al regular los contratos laborales de los trabajadores involucrados en la negociación. En segundo lugar, el carácter contractual porque tiene cláusulas que rigen las relaciones entre las partes, reconociendo derechos y obligaciones. Además, el convenio tendrá eficacia general si es que abarca a la totalidad de los trabajadores, pero para ello es necesario que el sindicato afilie a la mayoría de los trabajadores. Por último, el convenio colectivo tiene eficacia limitada, cuando se celebra con una organización sindical minoritaria, en este caso solo se generan efectos a los trabajadores sindicalizados, aunque los pactos suelen beneficiar al resto. (Nieves Mujica, 2003, pág. 32) . En el esquema general del procedimiento de negociación colectiva encontramos tres etapas diferenciadas según se describe a continuación:

Tabla 2 Etapas de la Negociación Colectiva

Etapa Preliminar- Pliego de reclamos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contenido Pliego de Reclamos. 2. Presentación Pliego de reclamos. 3. Recepción pliego de reclamos.
Etapa de Negociación o trato directo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disposiciones generales. 2. El derecho de información de los trabajadores. 3. Dictamen económico-financiero de la Autoridad de Trabajo
Etapa Conciliadora /Mediadora	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitud de conciliación 2. Características de la conciliación. 3. Mediación
Etapa alterna o Arbitraje	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbitraje voluntario. 2. Designación de árbitros, acuerdo. 3. Laudo arbitral

Elaboración propia

La primera fase del proceso, la *Etapa Preliminar*, que comienza con la presentación formal del pliego de reclamos al empleador, éste debe contener un proyecto de negociación colectiva en el que se deben de formular las peticiones de los trabajadores, el pliego debe ser puesto en conocimiento del MTPE. Pero no es solo suficiente con la presentación del pliego de reclamos, se debe contar con el asentimiento del empleador, que es fundamental para el inicio de la siguiente etapa, de negociación. (se abstienen las partes de cualquier acción lesiva para ambas).

Como esquema general en el desarrollo del procedimiento en negociación colectiva será según el siguiente flujograma:

Ilustración 3 Proceso de negociación colectiva



Fuente: (Mejia, 2016) Elaboración Propia

El artículo 51 de la LRCT indica el inicio de la negociación colectiva con la presentación por parte de los representantes de los trabajadores del pliego de reclamos, debiendo contener un mínimo contenido:

- a) Denominación y número de registro del o los sindicatos que lo suscriben, así como el domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones. De no existir organización sindical, deberán señalarse las características que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
- b) La nómina de integrantes de la comisión negociadora.
- c) Nombre o denominación social de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas.
- d) Las peticiones que se formulen sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen, las que deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención.
- e) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

Los plazos son establecidos en el artículo 52, que deberá ser de presentado no antes de sesenta (60) días ni después de treinta (30) días calendarios anteriores a la fecha de caducidad de la convención colectiva vigente. De presentarse posteriormente al plazo señalado, la vigencia de la nueva convención colectiva será postergada en forma directamente proporcional al retraso. En el caso de negociaciones de empresa, el pliego se presenta directamente a la empresa y copia a la Autoridad de Trabajo, y cuando se trata de negociaciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo.

El artículo 54 de la LRCT establece la obligatoriedad en la recepción del pliego de reclamos por parte de la empresa u organización de empleadores, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que impida la recepción del pliego de reclamos.

La *Etapa de Negociación o Trato Directo*, es la segunda etapa en la que ambas partes se encuentran debidamente representantes. En esta etapa el empleador debe poner a disposición información precisa relacionada a la situación económica, financiera etc., para la justificación de la viabilidad de las demandas. Las partes pueden solicitar a la Autoridad de Trabajo una valorización de las

demandas a efectos de evaluación de las peticiones realizadas por el sindicato. Los logros realizados en esta etapa tendrán efectos retroactivos desde la fecha de presentación del pliego de reclamos.

Así, en el artículo 54 de la LRCT establece que las partes se encuentran obligadas a negociar con buena fe y a abstenerse de la realización de cualquier acción que pudiese ser lesiva a la parte contraria, todo ello sin perjuicio del derecho a huelga legítimamente ejercitado por parte de los trabajadores. De esta forma y de acuerdo con el artículo 57° de la LRCT las partes son libres para la determinación de los plazos y oportunidades en que se realizará la negociación colectiva, y que deberá ser iniciada dentro de los diez (10) días calendario presentado el pliego de reclamos.

Las partes podrán asesoradas, de acuerdo con el artículo 51° de la LRCT, en cualquiera de las etapas de la negociación colectiva, por los profesionales debidamente colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a las que se encuentren afiliadas. Pero estos asesores no podrán sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones, así como no limitar su intervención a la esfera profesional.

El artículo 55 establece el derecho de los representantes de los trabajadores de información sobre la situación financiera, económica y social de la empresa, dentro de los noventa (90) días naturales anteriores a la fecha de caducidad del convenio colectivo vigente, siempre que esta información no resulte perjudicial los intereses de la empresa.

En caso de no haya acuerdo al respecto, la Autoridad Laboral será quien precise la información básica que deberá ser entregada para el mejor resultado de la negociación. Además, es importante recalcar que tanto los trabajadores, como sus representantes y asesores deberán guardar absoluta reserva sobre dicha información, para un mejor resultado de la negociación colectiva.

Durante la negociación colectiva, cualquiera de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, valorizará las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico-financiera de las empresas, y para ello tendrá en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región, así como las mismas circunstancias y hechos. Emitirá un dictamen, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de documentación que deberá poner en conocimiento de las partes, y dicho dictamen podrá ser observado por estos, en un plazo de tres (3) días hábiles a partir de la

fecha de notificación, debiendo ser sustentado y acompañado de pruebas sustanciales a las observaciones realizadas. Una vez recibida la observación, la oficina correspondiente al MTPE deberá emitir un segundo y último dictamen que deberá ser ratificado o rectificar al anterior, debiendo referenciarse concretamente a las observaciones realizadas por las partes.⁸

En caso de que la etapa segunda no prospere con éxito, se pasará a la *Etapa Conciliadora*, por solicitud al MTPE, el cual se encargará de mediar en la solución del conflicto, se asignará un conciliador, que se encargará de convocar a las partes a reuniones necesarias.

El procedimiento de conciliación, regulado en el artículo 58 de la LRTC, y en el artículo 41 y 42 del RLRCT, indicando que se realizaran tantas reuniones como sean necesarias, pero no tiene unos plazos establecidos, de forma de que si no se llega a un acuerdo, se da por concluida esta etapa de conciliación. Así el conciliador, que buscara consensualmente llegar a un acuerdo, establecerá un plazo de diez (10) días hábiles, contados a partir de su designación, de forma que, culminado este plazo, el mediador convocará a las partes para formulen una última propuesta de negociación colectiva, éste presentará una propuesta final de solución que de no ser aceptada por escrito por ambas partes dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, considerará finalizada su gestión.

Una vez terminada la conciliación/mediación y no habiéndose alcanzado acuerdo alguno, el proceso de negociación colectiva nos brinda una de dos opciones: arbitraje o huelga. Se supone que después de las etapas anteriores, los sujetos de la negociación no disponen de los elementos necesarios para alcanzar un acuerdo consensual, por lo que deben intervenir otros factores. Ya sean los árbitros o la presión económica de una huelga para resolver el conflicto. Finalizada la conciliación/mediación pueden ocurrir dos situaciones, la huelga o el arbitraje

En último caso, de no haber acuerdo en las etapas anteriores, las partes podrán someterse a la *Etapa alterna o de Arbitraje*, que requiere que el empleador acepte. De acuerdo con el D.S N° 010-2003-TR, el arbitraje se rige bajo los principios de

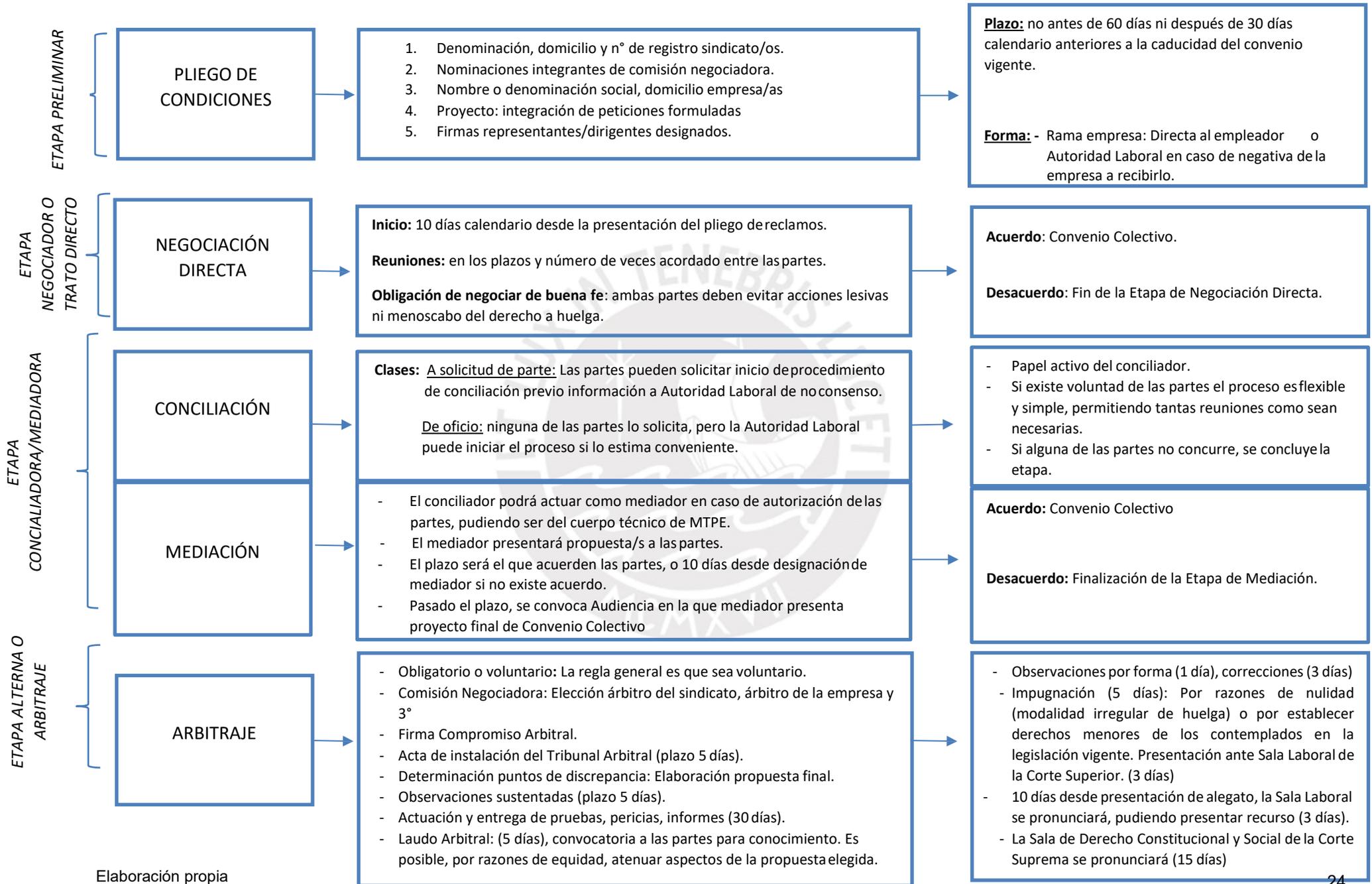
⁸ Artículo 39º del RLRCT y N° de Orden 51 del Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el año 2003, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad. El laudo resultante es inapelable y de carácter imperativo para las partes.

Todas las etapas anteriores tienen el objetivo de la firma de un convenio colectivo, que tendrá fuerza vinculante para las partes y que estará vigente hasta la siguiente negociación.



Ilustración 4 Procedimiento de la negociación colectiva en el sector privado



Elaboración propia

En cuanto los sindicatos, estos pueden ser de cuatro tipos, de *empresa* está formado por trabajadores de diferentes profesiones, categorías ocupacionales, oficios etc., y que prestan sus servicios para un mismo empleador. Los sindicatos de *actividad*, que lo forman los trabajadores de diferentes oficios, categorías, profesiones u oficios y que prestan sus servicios a dos o más empresas de la misma rama o actividad. Los sindicatos de *gremio* integrado por trabajadores de diferentes empresas pero que desempeñan igual oficio, profesión o especialidad. Por último, los sindicatos de *oficio*, conformado por trabajadores de diferentes profesiones, oficios o especialidades que trabajan en empresas de diferente actividad, y que se da cuando en un determinado lugar, provincia o región, el número de trabajadores no alcanza el mínimo legal necesario para la constitución de un sindicato de alguno de los anteriores tipos.

El mínimo establecido para la constitución de un sindicato, será de veinte (20) trabajadores afiliados en el caso de sindicatos de empresa, y de cincuenta (50), al tratarse de sindicatos de cualquiera de las anteriores categorías. Además, el sindicato debe inscribirse a cargo de la Autoridad de Trabajo, este registro es un acto formal, y que puede ser denegado si no se cumplen los requerimientos que establece el TUO de la LRCT (DS N° 010-2003-TR (5/10/2003)).

1.2. Seguridad y Salud Laboral.

Se realizará un análisis del estado del arte en Seguridad y Salud Laboral, sistematización del marco jurídico en Perú y análisis de como los riesgos psicosociales afectan a la salud de los trabajadores y en las situaciones de riesgos de accidentes de trabajo. Se vinculan las condiciones de trabajo del trabajador como riesgos psicosociales, y como estas se determinan a través de la negociación colectiva.

1.2.1. Antecedentes e Historia

El ser humano tiene desde sus inicios la tendencia y necesidad de protegerse de los hechos que ponen en riesgo la vida y la salud, y por lo tanto el hombre siempre ha tenido la necesidad de protegerse. Pero en el ámbito empresarial y laboral, la preocupación por la producción ha sido más importante. No obstante, existen hitos importantes en la institucionalización de la seguridad industrial, a pesar de que la preocupación y conciencia sobre la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo es reciente convirtiéndose la seguridad laboral y la seguridad industrial en un binomio inseparable que garantiza la minimización de los riesgos laborales y la prevención de accidentes en el trabajo. (Cortes, 2002)

El hombre inicia sus actividades artesanales y agrícolas en la edad de bronce, y se expone a riesgos laborales, pero eran las guerras las que traen consigo riesgos para la salud y accidentes, podemos decir que el hombre adquiere una consciencia colectiva de protección, pero no individual. (Letayf J, 1994)

En la antigüedad en Mesopotamia, en Israel y Egipto se impusieron normas para evitar la propagación de enfermedades, en es Egipto donde se tuvieron innovaciones en seguridad y salud ocupacional, por ejemplo se utilizaban sandalias, arneses y andamios como elementos de seguridad que eran utilizados en la construcción y Ramsés II daba un trato de favor a los esclavos que construían sus estatuas, ya que pensaba que si estaban descansados y alimentados, realizarían un mejor trabajo y sus estatuas serían más estéticas. En Grecia se realizaron los mayores aportes en medicina ocupacional, Hipócrates (460-370 a.c.) escribe un tratado sobre las enfermedades de los mineros, recomendaba tomar baños higiénicos como medida de prevención de saturación de plomo, describió enfermedades relacionadas con el ambiente social, familiar y familiar, y se han encontrado escritos en los que enseñaba a sus discípulos que el tipo de trabajo realizado se relacionaba con enfermedades específicas. (Congrains, 1980)

Enrique Congrains, en su tratado "aires, aguas y lugares" describe metodologías para la visita de centros de trabajo en la identificación de las causas de enfermedades e investigó las enfermedades producidas por el plomo. El filósofo griego Aristóteles (384-322 a.c.) estudió deformaciones físicas consecuencia de actividades realizadas en el trabajo, y planteaba su prevención.

En Roma, como cuna del derecho y jurisprudencia estableció leyes de protección de los trabajadores, en las llamadas tablas de ajuste, se exigía a los patrones medidas de seguridad para sus trabajadores. Galeno (130-200 d.c.), considerado como en medico más importante después de Hipócrates en el mundo antiguo en occidente, estudió las enfermedades de los mineros, los curtidores y los gladiadores, mencionando enfermedades provocadas por los vapores del plomo y enfermedades respiratorias que sufrían los trabajadores mineros.

Durante el renacimiento, donde se fundan las primeras universidades en Francia durante el siglo X, aparecen las primeras leyes que protegen a los trabajadores, Ordenanzas de Francia" (1413-1417), en las que se vela por la seguridad de la clase trabajadora. El primer documento impreso que se ocupa de la seguridad y considerado como uno de los primeros textos sobre salud ocupacional, es un panfleto elaborado por Ulrich Ellembot, en 1450, en el que señala y da a conocer algunas enfermedades profesionales.

En la edad moderna, durante el siglo XVII aparecen diversos estudios sobre salud ocupacional, como Glauber que analiza las enfermedades de los marinos, Pocio y Secreta, estudia las enfermedades de los soldados, o Plem, que estudia las enfermedades de los abogados.

En el Reino Unido, a finales del siglo XVII y principios del siglo XVIII, acontece la Revolución industrial, marcada por la invención de diversos artefactos que transformaron el trabajo artesanal y periodo denominado la “Era de la Máquina”, se desarrolla la mecanización de los sistemas de producción. Se produce una masiva migración de los habitantes del campo a las ciudades para trabajar en las industrias, donde las condiciones de salud y seguridad eran mínimas, se sucedieron abusos y explotación, gran número de trabajadores eran mujeres y niños sin condiciones de seguridad en el trabajo, se producían accidentes y se expandían numerosas enfermedades contagiosas. Pero el principal objetivo era aumentar la velocidad de producción, incrementar la productividad sin considerar la seguridad industrial.

Las jornadas de trabajo eran entre 12 y 14 horas diarias, en las que no operaba ningún tipo de protección, sin ventilación, ni iluminación ni condiciones sanitarias. (Cortés, 1996), se comienzan a implementar leyes que protegen a los trabajadores. En 1779 Carlos III (España) implementó el edicto de protección contra accidentes, en 1802 el Parlamento Inglés limita la jornada laboral y fija niveles mínimos para la higiene, la salud y la educación de los trabajadores en la reglamentación del trabajo en las fábricas. En 1833 se realizan las primeras inspecciones por parte del gobierno para la fiscalización de condiciones de trabajo.

Pero es en el siglo XX, en el la seguridad y salud en el trabajo, se considera un tema a desarrollarse con la creación de la OIT en 1918, y en 1921 se crea su Servicio de Prevención de Accidentes. En la actualidad es la OIT el organismo que se encarga de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y consecuencias de los accidentes, enfermedades, y lesiones relacionadas con el trabajo, así como de posicionar la salud y seguridad de los trabajadores en la agenda internacional, colaborando y apoyando la acción práctica.

La mejora de las condiciones de trabajo para los empleados, y las medidas tendentes a la disminución de las tasas de accidentes laborales son preocupaciones consideradas muy importantes en los países industrializados. Actualmente se implementan servicios de salud en empresas, se promulgan leyes, etc., consiguiéndose a mejora de las condiciones de trabajo. La seguridad e higiene laboral, se ha desarrollado

creando varias divisiones y disciplinas o especialidades, como la ergonomía, ecología, la fisiología laboral, las relaciones humanas laborales.

1.2.2. Legislación Seguridad y Salud Laboral: Marco normativo

En el Perú en MTPE es el encargado de regular, controlar y vigilar por la prevención de los riesgos del trabajo en el país. Es la institución que se encarga de que las leyes laborales al respecto se cumplan para la otorgación al trabajador de las condiciones de trabajo necesarias para el desarrollo de su trabajo de forma adecuada, segura y eficaz.

A lo largo de su historia, el Perú ha desarrollado normativa de alcance supranacional, ratificando tratados y convenios internacionales, es relevante hablar de la legislación referida a derechos humanos y sociales.

Normativa Internacional

La normativa internacional al respecto de los derechos humanos se vincula con la dignidad humana, donde se incluyen las libertades fundamentales de las personas.⁹ Como vemos las libertades y derechos contemplados se refieren a todas las personas, sin importar el ámbito en el que se desenvuelvan. Se deben considerar los centros de trabajo ya que el trabajador no pierde su calificación de persona y ciudadano en el en trabajo, y es por esto que el derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo es un derecho humano fundamental, ya que se encuentra reconocido en los tratados internacionales.

Entre las principales normas de los derechos humanos ratificados por el Perú se encuentran las siguientes:

- a. **Declaración Universal de los Derechos Humanos**¹⁰, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948, e incorporada al ordenamiento de Perú en 1959 por la Resolución Legislativa N° 13282. De esta norma se infiere que las personas tienen derecho a la protección de la salud y seguridad en el

⁹ Declaración Universal de Derecho Humanos “ ...la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana” (primer considerando)

¹⁰ Artículo 3- Todo individuo tiene derecho a la vida, la libertad y la seguridad de su persona.

Artículo 22- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23.1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (..).

trabajo, como parte de las condiciones de trabajo. (Diagnóstico Situacional en Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011, página 50)

- b. **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:** Fue aprobado por el Perú en el Decreto Ley N° 22129 el 28 de marzo de 1978, y se realizó la adhesión el 1 de abril de 1978.¹¹
- c. **La Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Convenios relativos a la seguridad y salud en el trabajo: La OIT es un órgano tripartito integrado por representantes de los Estados, los empleadores y trabajadores, orientada a cumplir los fines que se establecen en su Constitución¹², en la que se reconoce la existencia de condiciones no justas que afectan a los trabajadores a nivel mundial y en la Declaración de Filadelfia del año 1944.¹³ La OIT declaró en Seúl en el marco del Congreso Mundial sobre SST que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo es un derecho humano fundamental, cuando mencionó "... que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable debe ser reconocido como un derecho humano fundamental y que la globalización debe ir acompañada de medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de todos en el trabajo".¹⁴

En Seguridad y Salud, la OIT adopta dos tipos principales de normas, los convenios, que pueden ratificarse y son obligatorios y las recomendaciones, que son más detalladas y normalmente complementan un convenio. En la actualidad se cuentan con más de 70 convenios de la OIT que se encuentran de alguna forma, tanto principal o parcial, cuestiones de seguridad y salud.¹⁵ Muchos otros

¹¹ Preámbulo: "... Los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base la dignidad de los seres humanos"

Artículo 7: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial: b) el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente. c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha de ellas. d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

Artículo 12.1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

¹² Segundo considerando de la Constitución de la OIT: "paz y armonía universales, por lo que busca mejorar esas condiciones, buscando entre otros, Protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra de los accidentes del trabajo"

Capítulo primero de la Constitución de la OIT: ".....g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones"

¹³ "... se debe proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa".

¹⁴ http://www.ilo.org.pe/especiales/28abril/docs/booklet_09-es.pdf

¹⁵ Pueden consultarse normas de OIT sobre seguridad y salud en el trabajo en www.ilo.org/public/english/protection/safework/standard.htm#cr

convenios tratan temas importantes para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, como la libertad sindical, negociación colectiva, igualdad entre sexo o inspecciones de trabajo. Además, ha publicado más de 30 repertorios de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo.

Las normas de la OIT sobre seguridad y salud, tratan cuatro categorías principales y son las siguientes: 1) sobre orientación de políticas activas, 2) sobre sectores (sectores más peligrosos), 3) sobre riesgos específicos que afectan a más de un sector, 4) y medidas de prevención.

Los principales convenios de la OIT que tratan sobre seguridad y salud en el trabajo son los convenios N° 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo, 1981, el convenio N°161 sobre los servicios de salud en el trabajo de 1985, y el convenio N°187 sobre el marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo del 2006, pero estos tres convenios no se encuentran ratificados por el Perú.

- d. **Organización Mundial de la Salud: La Organización Mundial de la Salud (OMS), es la** autoridad en materia de salud en el sistema de las Naciones Unidas, y cuenta con Resoluciones Mandatarias para sus Estados Miembros, entre los que se encuentra en Perú y que sirven de referencia para el Ministerio de Salud.¹⁶
- e. **El proceso de integración regional: Comunidad Andina:** El Perú es miembro del Sistema Andino Integración (SAI), el convenio de Simón Rodríguez, en su protocolo modificador, en el artículo 2 habla de “definir y coordinar las políticas comunitarias referentes ala salud y seguridad en el trabajo.....”. Los instrumentos normativos expedidos por la Comunidad andina son los denominados “Decisiones” y en la materia de SST se encuentran dos: la Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (mayo 2004) y Resolución N° 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y salud (septiembre 2005).

El contenido de la Decisión 584 se encuentra orientado a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo en la Subregión, además de elevar el nivel de protección a los trabajadores para con su integridad física y mental. Se indican criterios para la orientación de políticas preventivas y procedimientos en SST.

¹⁶ WHA 49.12 sobre la Estrategia Mundial de Salud Ocupacional para Todos y WHA 60.26 sobre la Salud de los Trabajadores. Plan de Acción Mundial.

La Resolución N° 957 establece el desarrollo y funcionamiento de los sistemas de gestión y servicios de salud y los Comités de seguridad y salud en el trabajo. Se incorporan procedimientos en relación a infracciones y sanciones a los países que no se adecuen a las normas.

Cabe destacar que las normas andinas son de obligado cumplimiento y no puede oponérsele ninguna norma interna. En el Capítulo II sobre Política de prevención de riesgos laborales se centra en el fomento de los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de los países miembros.

Normativa Nacional

En materia de seguridad y salud Laboral, la legislación peruana se integra por un conjunto de normas, algunas de las cuales tienen carácter general, pero en su mayoría son normas especiales de carácter sectorial. La actual Constitución no establece ningún artículo específico sobre seguridad y salud en el trabajo, a diferencia de la constitución de 1979.¹⁷ Pero si la Constitución vigente afirma como una prioridad del estado mantener la seguridad de las personas, destacando el derecho al desarrollo y al bienestar, y reconociendo el derecho a salud y la responsabilidad del estado en su defensa.

La norma específica que actualmente se encuentra vigente es la Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, publicada por el diario oficial *El Peruano* el 20 de agosto de 2011. El objetivo de esta ley es la promoción de la cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú y es aplicable a todos los sectores económicos y servicios, y comprende a los empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional; trabajadores de las fuerzas armadas y policía nacional, así como trabajadores por cuenta ajena.

Esta ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, y el Estado asume a través de la ley asumirá la obligación de formular, poner la práctica y examinar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo es la prevención de accidentes y daños para la salud que sean consecuencia de la actividad laboral.

La ley crea el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de organizaciones de empleadores y trabajadores. A través de dos instancias, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es importante tener en cuenta que la Ley precisa

¹⁷ Artículo 47: La responsabilidad del Estado de dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo que permita prevenir los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores.

los derechos y deberes de empleadores y trabajadores de forma que el empleador debe estar comprometido para proveer y mantener un ambiente seguro y saludable en el trabajo.

Así mismo el Reglamento que desarrolla la Ley N° 29783, por Decreto Supremo N°005-2012 – aprobado el 25 de abril de 2012, tiene por objeto la labor de promover la cultura de prevención de riesgos laborales en el país, siendo la principal base la observancia del deber de prevención por parte de los empleadores, el Estado en su rol de fiscalización y control y muy importante para la investigación es que promueve la participación de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales.¹⁸

Es importante destacar el papel que se le reconoce a los trabajadores y organizaciones sindicales, mencionándolo en las consideraciones iniciales, establece la participación de los trabajadores a través de del diálogo social, y el deber de velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa en la materia. El reglamento establece el deber del empleador para la implementación de los mecanismos adecuados para favorecer la participación de trabajadores y organizaciones sindicales, principalmente, de los primeros el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que establece la Ley 29783 como indispensable en el mismo. Se les dota de participación en la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en la convocatoria de elecciones, elección y funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo, en el reconocimiento de los representantes de los trabajadores con el propósito de que éstos se encuentren sensibilizados y comprometidos con el sistema y le da un papel activo en la identificación y evaluación de riesgos en la empresa, y en la elaboración de mapas de riesgos.¹⁹

Además, hace referencia al establecimiento de estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo con el fin de cubrir vacíos que pudieran existir en situaciones dadas que la legislación peruana no contemplara.

La aparición de la legislación en materia de Riesgos Laborales obedece a principios universales extraídos de la OIT: el trabajo digno y decente, y en convenio de

¹⁸ Artículo 1 Decreto Supremo N° 005-2012-TR : El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo , y tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores , el rol de fiscalización y el control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Artículo 3: Por convenio colectivo, contrato de trabajo o por decisión unilateral del empleador se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley. Asimismo, los empleadores podrá establecer estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo para atender situaciones no previstas en la legislación nacional.

¹⁹ Artículo 19 Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Seguridad y Salud en el Trabajo. A raíz de la emisión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), Ley N° 29783 del día 20 de Agosto de 2011, las empresas se han tenido que someter a la aplicación de la misma, y su efectividad se concretó con la emisión de su Reglamento, mediante el Decreto Supremo N° 005-2012-TR de fecha 25 de abril de 2012. Es a partir de ese momento, cuando la preocupación por un nuevo sistema de implementación por parte del Empleador y de control por parte del Ministerio de Trabajo, ha crecido tremendamente.

Pero hay que tener en cuenta que gran parte del trabajo y esfuerzo de las empresas en el cumplimiento de la LSST y su Reglamento deberán de tender al ámbito de la prevención de riesgos. Esto es, evitar que sucedan los accidentes o que estos sean debidamente prevenidos y/o controlados, para lo cual se ha creado un sistema que los empleadores deben seguir, partiendo de que debe cada uno, elaborar un reglamento propio, es decir, no existirá un reglamento igual de aplicación para cada empresa, porque deben ajustarse a las necesidades de cada empresa.

La Seguridad y Salud en Trabajo es la actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador, pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente Así, el objetivo de la Ley es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

Los aspectos básicos de la Ley N° 29783 son los que se describen a continuación;

- Es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, pues comprende a todos los empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores funcionarios, Trabajadores de las Fuerzas armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.
- El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos del trabajo, en el trabajo o en el curso del mismo.
- Capacitaciones sobre seguridad y salud: Se establece un número no menor de 4 capacitaciones al año, las cuales deberán ser programadas dentro de la jornada laboral, además de adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo. (Art. 35)
- Indemnización por daños a la salud en el trabajo: El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar indemnización. De haberse comprobado fehacientemente el daño al trabajador por parte del MTPE, cuya institución determinará el pago de la respectiva indemnización. (Art.53)

- Obligaciones relacionadas con contratistas, subcontratistas, modalidades formativas o terceros: La empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que puedan generarse, de comprobarse el incumplimiento de las obligaciones referidas a la preservación de la seguridad y salud en el trabajo. (Art. 68). Además de ello se le asigna la responsabilidad de notificar al MTPE los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y las enfermedades profesionales que pudieran ocurrir dentro de sus instalaciones. (Art.103)
- Adecuación del trabajador al puesto de trabajo: Esto es el derechos del trabajador a ser transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. (Art.76)
- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos: Obligatoriedad de conservar los registros por un periodo de 5 a 10 años según corresponda. (Art.87-88).
- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST): Los empleadores con veinticinco o más trabajadores a su cargo deberán constituir un comité de seguridad y salud en el trabajo. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporaron un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador. (Art. 29). Cuando se cuente con menos de veinticinco trabajadores, son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad. Los miembros del Comité de SST y supervisores, gozan de licencia con goce de haber para realizar sus funciones, de protección contra el despido incausado, y de facilidades para realizar sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su labor. (Art. 32).
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST): Obligatorio para todas las empresas que cuenten con más de 25 trabajadores (Art. 34 Y 35).
- Incorporación de tipo penal: En materia penal, se impondrán penas de hasta 5 y 10 años, para quienes omitan adoptar medidas de SST, que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física del trabajador, o acarreen muerte o lesiones graves. (Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria).
- Participación en las utilidades: Se garantiza igualmente que los trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, que hayan dado lugar al descanso médico debidamente acreditado, participarán del reparto de utilidades en igualdad de condiciones, es decir, como días efectivamente laborados. (Quinta Disposición Complementaria Modificatoria) la Ley 29783, Ley

de Seguridad y Salud en el Trabajo en los artículos 13, 26, 28 y 32, además del inciso d) del artículo 49, 76 y cuarta disposición complementaria.

Tabla 3 Principios Seguridad y Salud en El Trabajo

PROTECCIÓN	El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.
RESPONSABILIDAD	El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente.
COOPERACIÓN	Se deberán establecer mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	El empleador debe proporcionar una adecuada y oportuna información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, enfatizando en los riesgos para la vida y salud de los trabajadores.
GESTIÓN INTEGRAL	El empleador debe promover e integrar la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a la gestión general de la empresa.
ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD	El empleador deberá proporcionar a los trabajadores que sufran algún accidente o enfermedad ocupacional, las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su inserción laboral.
CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	El Estado promueve mecanismos de consulta y participación para adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
PRIMACIA DE LA REALIDAD	Ante discrepancias entre el soporte documental y la realidad, primará por lo constatado en la realidad
PROTECCIÓN	El Estado y los empleadores deben asegurar las condiciones de trabajo dignas que garanticen un estado de vida saludable.

Fuente: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. DS N° 009-2005-TR. Elaboración

Posteriormente, el 11 de julio 2014 aparece la Ley 30222, que modifica la Ley 29783 y establece en su disposición complementaria única que durante 3 años la inspección del trabajo privilegiará acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras; periodo durante el cual impondrá multas hasta un 35% del monto total que debía resultar aplicable, salvo determinadas supuestos como en el caso de muerte o invalidez permanente del trabajador.

Con las modificaciones que se incorporan a la Ley 29783 se observa una reducción de costos para el empleador con la implementación de la de la Ley y así una reducción de los incentivos a la informalidad. Así se incorpora un Registro simplificado para la Mypes y empresas que no realizan actividades de alto riesgo.

Además, faculta al empleador para contratar a empresas especializadas o profesionales en la implementación, gestión, monitoreo y cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto exonera al empleador de la obligatoriedad de contratación de médicos ocupacionales en planilla, que dificultaba y era bastante costoso para el empleador. En relación a los exámenes médicos, se especifica que sea cada dos años, excepto en las actividades de alto riesgo.

En relación a la responsabilidad para el empleador en caso de accidente grave o mortal, es importante el cambio en el artículo 168 del código penal, incorporando la necesidad de acreditación de la intencionalidad dolosa y previo requerimiento del Ministerio de Trabajo, y siempre que no haya adoptado las medidas necesarias de protección del trabajador, siendo además rebajada la pena máxima de prisión de 5 a 4 años. Así mismo se rebaja la pena de 10 a de 6 a 8 años en el caso de la inobservancia deliberada de las normas y sea la causa de lesiones graves o muerte del trabajador, pero incluye la característica de que el empleador no haya podido prever el resultado, es decir además de la inobservancia deliberada debe concurrir la no previsión de resultados por parte del empleador para la responsabilidad. También excluye responsabilidad del empleador aun en caso de muerte, cuando estas lesiones graves han sido causa de la inobservancia por parte del trabajador.

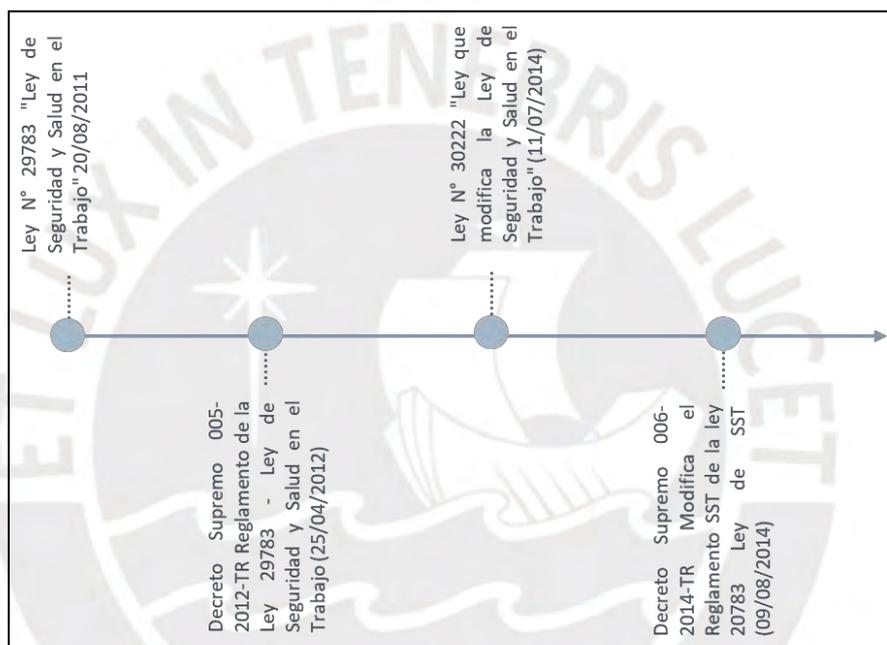
Se reducen las multas laborales, definiendo que la SUNAFIL como órgano de inspección, durante 3 años desde julio de 2014, aplicará como multa máxima el 35% de la que corresponda en cada año, y además en el caso de subsanación no se aplicarán multa, introduciendo así el papel de asesoramiento por parte de la inspección. En el caso de infracciones muy graves la multa a aplicar será la máxima y no del 35% , estos casos son los de obstrucción a la actividad a acciones de inspección, libertad sindical y de asociación, trabajo forzoso o trabajo infantil. Por último, el cambio en la composición de los Consejos Regionales de SST, en que se incluyen representantes de los empleadores designados por CONFIEP, Cámaras de Comercio y microempresa.

El 9 de agosto de 2014 el Decreto Supremo 006-2014-TR Modifica el Reglamento SST de la ley 20783 Ley de SST, las modificaciones de este DS responden a la adecuación de las modificaciones establecidas por el la Ley 30222.

Según orden cronológico, la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en el Perú se ha desarrollado según se observa en el Anexo 1. Algunas de las normas adicionales emitidas al respecto (no sectoriales) han sido:

- Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, RESOLUCION MINISTERIAL N° 050-2013-TR
- Sistema simplificado de registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPES, RESOLUCION MINISTERIAL N° 085-2013-TR
- Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, DECRETO SUPREMO N° 014-2013-TR

Ilustración 5 Legislación Seguridad y Salud en el Trabajo



Elaboración propia

Es importante tener en cuenta el tiempo en vigor de la Ley 29783, desde la publicación de su reglamento en abril de 2012, que era bastante restrictiva y exigente en cuanto a responsabilidad del empleador en caso de accidente, siendo menos así con la modificación de la Ley N°30222 en julio de 2014 su entrada en vigor con el reglamento en agosto de 2014.

Por lo tanto, en los escasos años de vigencia de la ley y viendo la tendencia, podemos prever un comportamiento en cuanto a la accidentabilidad laboral, según en nivel de implementación de la ley. Cabe mencionar la escasa actividad de la labor inspectora de la autoridad laboral al respecto, que, junto con el fenómeno de la informalidad laboral en el Perú, es deducible que la accidentabilidad laboral es mucho mayor a lo posteriormente expuesto.

Modificaciones de Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo posteriores a 2014

- Ley N° 31246 – *Ley que modifica la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y la salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario*, mediante la cual se establecen disposiciones para garantizar el bienestar de los trabajadores del sector público y privado.

1.2.3 El Trabajo y la Salud.

El trabajo es la actividad que realiza el hombre transformando la naturaleza para su beneficio, buscando satisfacer distintas necesidades humanas: la subsistencia, la mejora de la calidad de vida, la posición del individuo dentro de la sociedad, la satisfacción personal. Esta actividad de trabajo puede ocasionar también efectos no deseados sobre la salud de los trabajadores, ya sea por la pérdida o ausencia de trabajo (ya que la precariedad del mercado laboral y el paro pueden suponer un importante problema para la salud, con repercusiones individuales, familiares o sociales) o por las condiciones en que el trabajo se realiza (accidentes, enfermedades y daños para la salud derivados del entorno laboral).

Aunque las formas de entender el trabajo han variado a lo largo de la historia, tal como lo conocemos hoy, el trabajo presenta dos características fundamentales: la tecnificación y la organización.

- la **tecnificación**: nos referimos a la invención y utilización de máquinas, herramientas y equipos de trabajo que facilitan la realización de las distintas tareas de transformación de la naturaleza.
- la **organización**: es la planificación de la actividad laboral. Coordinando las tareas que realizan los distintos trabajadores se consigue un mejor resultado con un esfuerzo menor.

Cuando no se controlan adecuadamente los efectos de la tecnificación y el sistema de organización del trabajo no funciona correctamente, pueden aparecer riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La Organización Internacional de Trabajo vincula la seguridad en el trabajo con la interrelación de las personas y la actividad laboral, así como con el medio ambiente, los aspectos económicos como la productividad, los materiales empleados en desarrollo del trabajo, equipos y maquinaria. (Jorgensen, 1999). Así el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define Seguridad en el trabajo como

el conjunto de técnicas y procedimientos que tiene por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes de trabajo.

1.2.4 Terminología en seguridad y salud laboral

Se hace necesario clarificar brevemente algunos conceptos que se mencionarán a lo largo de la investigación, se trata de terminología básica utilizada en seguridad y salud laboral, el Decreto Supremo 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, contiene un glosario de términos, de los que se explicaran algunas de las definiciones de terminología que aparece en el presente estudio al respecto.

Accidente de trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga a consecuencia o durante el trabajo, y que ocasione al trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte. Se considera accidente de trabajo el que se produce en la ejecución diaria del trabajo, durante la realización o ejecución de órdenes del empleador, así como durante los traslados al lugar de trabajo.

Es por lo tanto todo suceso que incida en la salud del trabajador, ya sea durante su tiempo efectivo de trabajo como en los traslados de ida o vuelta hacia el lugar de trabajo, lo que se denomina accidente *in itinere*.

Los accidentes de trabajo se clasifican según su gravedad, atendiendo a las lesiones sufridas por el trabajador:

- *Accidente Leve*, como aquel suceso que, tras ocurrir y dañar al trabajador, no produce más que un descanso de corta duración, produciéndose el retorno del trabajador accidentado a su puesto de trabajo al día siguiente de ocurrido el accidente.
- *Accidente Incapacitante*: el suceso que da lugar a la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo, así como tratamiento y causa justificada de la falta del trabajador. Este accidente a su vez se clasifica en *Total Temporal*, cuando la lesión ocasionada por el accidente es por el tiempo determinado para la plena recuperación y tratamiento del accidentado. Será *Parcial Permanente*, cuando a causa del accidente se produce la pérdida parcial de alguna función, miembro u órgano del accidentado.
Por último será, *Total Permanente*, cuando la lesión a causa del accidente se trata de la pérdida total de un miembro u órgano, o función del mismo.
- *Accidente mortal*, es aquel accidente cuya consecuencia es la pérdida de la vida del trabajador accidentado, considerándose para los fines estadísticos desde la fecha del suceso. (notificación del accidente a MTPE)

Causas de los accidentes: el evento o eventos que se suceden y concurren en la generación de un accidente. El Reglamento los diferencia en cuatro tipos de causas de accidentes, que son, la *Falta de Control*, *Causas Básicas* y *Causas Inmediatas*.

Las causas básicas son las que derivan de los Factores Personales del trabajador y que limitan la función del trabajador produciéndose a exposición a riesgos de producirse un accidente. En este caso nos referimos a las características innatas del trabajador que pueden generar factor de riesgo de accidente en el trabajador. En segundo lugar, como causas básicas nos encontramos con los Factores del Trabajo, que se refieren a las condiciones de trabajo y medio ambiente en el que se realiza la actividad laboral, como pueden ser la maquinaria, turnos de trabajo, procedimientos, organización del trabajo, etc.

Respecto de las causas inmediatas, estas serán *Subestándares*, cuando las causas del accidente tienen que ver con el entorno de trabajo, y actos *subestándares*, cuando se realizan acciones de forma no correcta por parte del trabajador en el ejercicio de su función, que se convierten en causas de accidentes laborales.

Incidente: suceso o combinación de sucesos que provoca que suceda un daño o deterioro de la salud, o que podría haber provocado, sin gravedad. EL MTAS lo define en 2005 como el suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios. El incidente será peligroso cuando éste pueda ser la causa de lesiones de categoría grave (incapacitantes) o enfermedades profesionales a los trabajadores.

Peligro: Se denomina a la fuente la situación o acto que potencialmente puede causar daños o deterioro de la salud, o una combinación de éstos. Es decir que será todo aquello que puede causar daño tanto individual como de forma colectiva, o bien provocar un deterioro de la calidad de vida. (Cortés Díaz, 2007)

El Reglamento de La Ley lo define como “la situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente”

Riesgo: Es la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso (incidente), o se dé una situación de peligro y la severidad del deterioro de la salud o daño que se produce al darse esa situación.

1.2.5 Factores Psicosociales como factor de riesgo laboral

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), define los riesgos psicosociales en el ámbito del trabajo como aquellos originados por una

deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo. Estos riesgos psicosociales pueden afectar tanto a la salud psíquica, como la salud física del trabajador.

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, con la realización de tareas, con el entorno, con el tipo de puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, y tiene la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores. Y podrán ser favorables o desfavorables afectando al desarrollo de la actividad laboral y a la calidad de vida, teniendo consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar en caso de que sean desfavorables, así se habla de que los factores psicosociales son fuente de estresores o fuentes de estrés laboral potenciando daño psicológico, físico o social a los individuos. (Gil-Monte, 2012, pp. 237–241)

Estos riesgos psicosociales son ocasionados a consecuencia de cambios, y/ deterioro de las características de las tareas que realiza el trabajador, de la organización del centro de trabajo o compañía empleadora, así como de las M características del propio empleo, sus condiciones laborales y la organización del tiempo de trabajo.

Tabla 4 Efectos de los Riesgos Psicosociales.

Características de la tarea	Cantidad de trabajo Ritmo de trabajo Prestigio social de la tarea Desarrollo de aptitudes, etc
Características de la organización	Estructura Jerárquica de los canales de comunicación, Desarrollo de carrera Variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, formalización, etc.)
Características del empleo	Salario Estabilidad del Empleo Condiciones físicas del trabajo, Diseño del lugar de trabajo, etc.
Organización del tiempo	Duración y tipo de jornada Trabajo días festivos, Trabajo a turnos, Tiempo de pausa en el trabajo, etc.

El estudio de los aspectos organizacionales del trabajo y de los aspectos psicosociales y su relación con la salud laboral, ha adquirido mayor importancia en los últimos años. (Houdmont y Leka, 2010), ya que la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho cada vez más frecuente a causa de los importantes cambios de las organizaciones y se ha convertido en una cuestión necesaria la identificación y el control de estos factores con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

La OIT, en la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en 1998, establece que la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones sinónimas para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud, y se refiere a los factores sociales que influyen en la conducta y la salud de los trabajadores. Por lo tanto, se puede determinar que, en prevención de riesgos laborales, determinamos que los factores psicosociales son aquellos factores de riesgo que se originan en la organización del trabajo, y que afectan a la salud de los trabajadores generando respuestas tanto de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual, son reconocidas popularmente como estrés.

Desde la perspectiva del modelo de indicadores, Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008), identifican los factores y proponen indicadores organizacionales y laborales.

Tabla 5 Factores organizacionales

FACTORES ORGANIZACIONALES	
Política y Filosofía de la organización	Relación Trabajo-Familia . Gestión de Recursos Humanos. <u>Política de Seguridad y Salud</u> . Responsabilidad Social Corporativa. Estrategia Empresarial
Cultura de la organización	Política de Relaciones Laborales. Información Organizacional . Comunicación Organizacional Justicia Organizacional. Supervisión /Liderazgo
Relaciones Industriales	Clima Laboral. Representación Sindical Convenios Colectivos
FACTORES LABORALES	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato. Salario Diseño de Carreras
Diseño del puesto	Rotación de puestos Trabajo Grupal
Calidad en el Trabajo	Uso de habilidades personales. Demandas Laborales Autonomía y capacidad de control Seguridad Física en el Trabajo. Apoyo Social. Horas de Trabajo. Teletrabajo.

Fuente: Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008. Elaboración propia.

Como se puede comprobar en el Tabla N° 5, los convenios colectivos son un factor organizacional, por lo que vemos como la negociación colectiva se puede considerar como un componente de los Factores Psicosociales como elemento de riesgo en la prevención de riesgos laborales. Según nos indica Mintzberg (1993), los factores psicosociales son condiciones organizacionales, son condiciones psicosociales de trabajo, que pueden darse de forma positiva o negativa.

Cuando los factores psicosociales, tienen probabilidad de afectar de forma negativa a la salud y el bienestar, se consideran factores de riesgo (Benavides, 2002), cuando actúan como factores que desencadenan tensión y estrés laboral. Estos factores Psicosociales generan estrés, y que son los que se detallan en la Tabla N° 6.

Tabla 6 Factores Psicosociales de Riesgo

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo de trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios flexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o exceso de ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo a los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.
Rol de la Organización	Ambigüedad del rol, conflicto del rol, responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
Relación Trabajo - Familia	Demandas conflictivas entre trabajo y familia. Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera.
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.

Fuente: Modificado de Cox y Griffiths 1996. Elaboración propia.

Los factores psicosociales que proponen Cox y Griffiths (1996), que afectan al comportamiento del trabajador y que se consideran riesgos laborales por su incidencia en el estrés del trabajador, como vemos son aspectos que se fijan en la negociación colectiva y que se plasman como resultado en los convenios colectivos.

En el trabajo realizado por la Dra. Maria Julia Brunette, Profesora Asistente de la universidad de Massachussets-Lowell "Satisfacción salud y seguridad ocupacional en el Perú", en el que trata de las relaciones que existen entre las condiciones de trabajo y la percepción de los trabajadores sobre su satisfacción y su salud, y en sus resultados encontró que para la población trabajadora peruana evaluada en su estudio, hubo ciertas condiciones de trabajo que tuvieron un efecto significativo en la seguridad y salud de los trabajadores. Y entre los elementos que propone, y relacionados con la negociación colectiva, es la existencia del sindicato, la membresía al sindicato, relación entre gerencia y sindicato de la compañía, desempeño óptimo del sindicato, y por último si el sindicato está al tanto de las necesidades de los trabajadores.

1.2.6 Riesgos Psicosociales emergentes en el trabajo

Un informe publicado por la Agencia Europea para la seguridad y Salud en el Trabajo sobre los riesgos psicosociales nos indica las causas que han dado lugar a la aparición de los riesgos psicosociales, los cuales tienen consecuencias sobre la salud y que provocan un mayor estrés laboral, lo que incide negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores. Estos son los cambios organizativos u organizativos en el ámbito laboral, con los cambios socioeconómicos, demográficos, sociales u organizativos. (Brun & Milczarek, 2007)

Es lo que se llaman riesgos psicosociales emergentes que se define como aquel que está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos. O bien era un factor existente, pero avances científicos y/o percepciones sociales, se considera un nuevo riesgo.

Además, se considera que un factor de riesgos existente aumenta por que se el número de situaciones por las cuales se da el peligro aumenta, y la probabilidad de exposición al riesgo se eleva y los efectos sobre la salud y la seguridad de los trabajadores también aumenta

Estos riesgos se agrupan en cinco áreas según indica Per R. Gil-Monte; y que son las nuevas formas de contratación laboral por la aparición de contratos de trabajo más precarios y las situaciones de subcontratación en los puestos de trabajo, estas

tareas que se suelen realizar tareas peligrosas y que conlleva inestabilidad laboral y contractual puede aumentar los niveles de estrés y ansiedad del trabajador.

El segundo grupo de riesgos se la con el efecto del envejecimiento de la población laboral activa y retraso en la edad de jubilación, más vulnerable a los efectos de los riesgos psicosociales que tienen como consecuencia la carga mental y emocional. La intensificación del trabajo, que cada vez son mayores y con mayor presión en el ámbito laboral, las fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acoso psicológico y de la violencia y por último el desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, que es debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y la vida privada de las personas. Los trabajos en los que la carga horaria es alta sin que se permita al trabajador ajustarlo a las necesidades personales provocarán conflictos en la vida profesional con efectos perjudiciales sobre su salud.

Por todo lo anteriormente expuesto no es de extrañar que el estrés se considere como un importante problema de salud relacionado con el trabajo tal y como indica la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como se puede apreciar, los cambios a nivel organizativo son un factor de riesgo, y estos se pueden producir a través de la negociación colectiva, así existen múltiples ejemplos contractuales que no solo tratan el tema de los riesgos físicos, químicos y de trabajos a turnos, sino también de exigencia psicosociales y de carga de trabajo, y la negociación colectiva influye y es una cuestión importante para la seguridad en el empleo, los convenios pueden proteger a los trabajadores , aumentar el control de las tareas, a través de la flexibilización horaria, pueden incluir procesos de resolución de conflictos, la tramitación de quejas y los comités mixtos de salud y seguridad.

1.2.7 Negociación Colectiva y Seguridad y Salud en el trabajo

La importancia de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales está fuera de toda duda. Primero, por su función de regulación de las condiciones de trabajo en un ámbito concreto; segundo, porque el convenio colectivo aparece como el instrumento adecuado para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud a las propias necesidades de su ámbito de aplicación; tercero, porque su duración temporal permite una actualización constante de las medidas preventivas en tanto permite adecuar éstas a los cambios producidos en el sistema de producción, a las innovaciones tecnológicas o los riesgos emergentes. (Gil Monte, 2014)

La negociación colectiva se presenta como una herramienta muy importante desde el punto de vista de prevención de riesgos psicosociales, ya que, por dos motivos primordiales, el primero es que la negociación colectiva el proceso a través del cual se permite a los trabajadores negociar, como ente colectivo, con la empresa en la que labora, y en segundo lugar porque los temas de la negociación colectiva prioritarios son los salarios, las prestaciones económicas o bonos, gratificaciones etc., y las condiciones de trabajo. (Stellman, 1998-2000)

Si bien la salud y seguridad se aborda en la legislación nacional, la negociación colectiva se constituye como un mecanismo que asegura la aplicación de la legislación en el lugar de trabajo, además de ser una herramienta que permite mejorar las condiciones de trabajo. Pero debido a que la negociación colectiva es fuertemente atacada en empresas de estilo de dirección autoritario y/o Gobiernos represivos, es muy débil y casi inexistente en los sectores informales y en pequeñas empresas. Como consecuencia de ello la mayoría de los trabajadores quedan fuera de las ventajas de la negociación colectiva en el marco de los derechos garantizados por la legislación laboral. (Wright, 1998, pp. 15–19)

Es importante incidir en que la negociación colectiva, además de ser una herramienta que permite favorecer la aplicación de la normativa, es el mecanismo más dinámico del sistema de relaciones laborales, ya que permite una adaptación a los cambios de forma continua. (Tudela Cambroner & Vadeolivas García, 2009, pp. 581–593)

Existen diversos estudios que demuestran de forma empírica que la existencia de empresas en las que existen sindicatos, tiene índices de siniestralidad laboral menores que en empresas en que no existe organización sindical de trabajadores. Igualmente ocurre en las empresas en las que hay Comités de Seguridad y Salud. Se evidencia una relación positiva entre la representación especializada de los trabajadores a través de delegados de prevención y comités de seguridad y salud, y los principales indicadores de salud laboral, entre ellos la reducción de las lesiones por accidentes de trabajo. (Payá Castiblanque & Beneyto Calatayud, 2019, pp. 29–62)

Cuando los trabajadores y empleadores llegan a acuerdos y reconocen las actividades necesarias de prevención y protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores, no solamente asegura los derechos a salud y protección de los trabajadores, si no que además se produce un aumento de la productividad laboral. (Yi, Cho, & Kim, 2011, pp. 321–327).

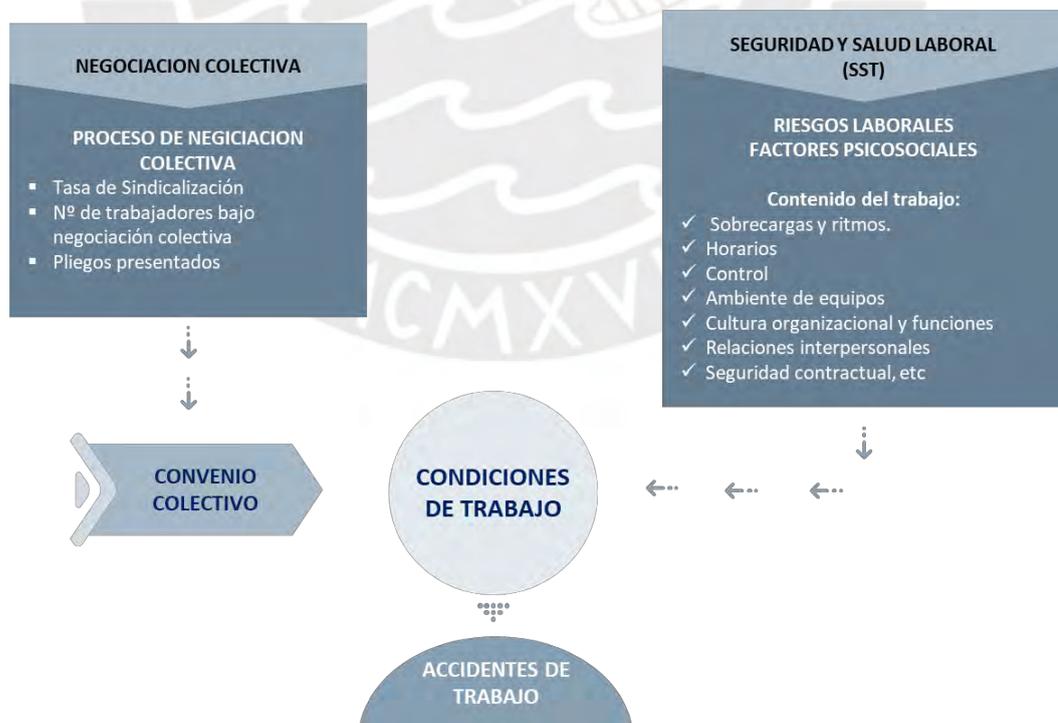
En otros estudios realizados, se llega a conclusiones como que la relación entre la fortaleza sindical y la siniestralidad laboral es negativa, y esta relación es más

elevada en países de la OCDE en los que unifican los modelos de medición de la siniestralidad laboral. Así los sindicatos, y por ende la negociación colectiva además de la función básica de la defensa de los derechos e intereses económicos de los trabajadores, cuando el sindicato es fuerte, tiene un elevado poder de negociación y preparación técnica suficiente, cumple un papel importante en la prevención de riesgos laborales. (Rueda, Gómez, Lip, & Pajuelo, 1989).

Es interesante en el estudio de Silvia Rueda, la construcción del indicador de fortaleza sindical, en el que se define que los países que presentan fortaleza sindical baja son aquellos de menos tasa de sindicalización de trabajadores y la cobertura de los convenios colectivos es así mismo baja, es decir, presentan un mayor número de horas trabajadas y el salario por hora trabajada más bajo. Como resultado, se evidencia una relación negativa perfecta (correlación de Pearson) que nos indica que, a mayor fortaleza sindical, menor es la tasa de accidentes mortales en el trabajo.

Así podemos concluir que los sindicatos y, con ello la negociación colectiva cumplen un papel muy importante en la salud de los trabajadores y trabajadoras, sin olvidar otras variables que influyen significativamente en esta relación, como la tendencia política de gobierno, la situación económica del país y su estructura laboral.

Ilustración 6 Incidencia de la negociación colectiva en Seguridad y Salud en Trabajo a través de Riesgos Psicosociales.



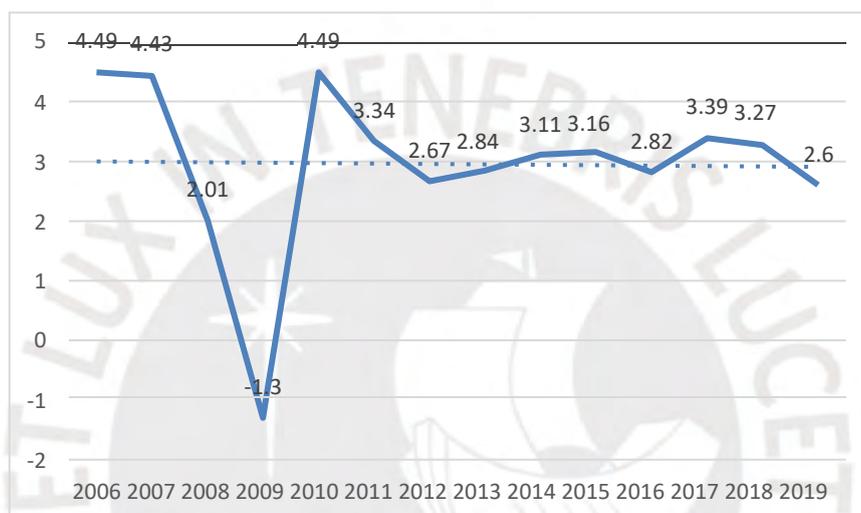
Elaboración propia

Capítulo 2 la situación de la negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo

2. 1 Escenario Económico y Laboral.

En el escenario económico internacional, el crecimiento económico mundial se ha estancado durante la crisis económica y financiera ocurrida en 2008, pero durante el periodo de crisis el país en desarrollo ha impulsado el crecimiento económico mundial.

Gráfico 1 Crecimiento del PIB Mundial (2006-2019)
(Variación porcentual)

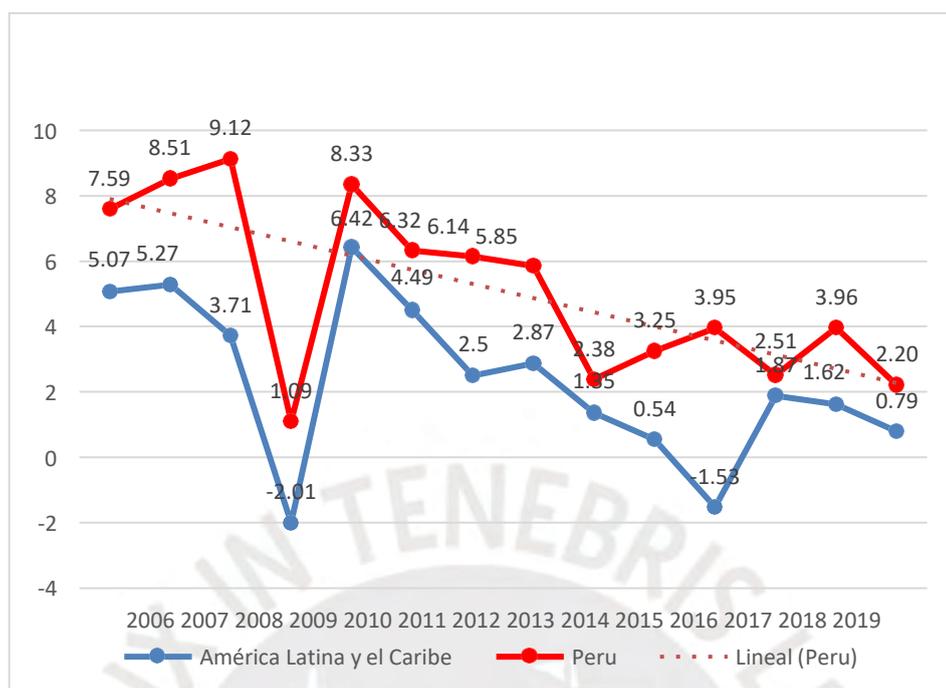


Fuente: Banco Mundial. Elaboración propia.

La desaceleración del crecimiento económico afectó igualmente a la región de América Latina y el Caribe. Se muestra una senda descendente desde 2010, y sufrió una importante retracción en la tasa de crecimiento del PIB del 2013 al 2014.

Al contrario de lo que ha sucedido durante la crisis mundial, tanto en América Latina y el Caribe como en Perú, esta etapa se caracteriza por tasas de crecimiento menores según previsiones tanto de Banco Mundial como del FMI.

Gráfico 2 Crecimiento del PIB América Latina y el Caribe - Perú (2006-2019)
(Variación porcentual)



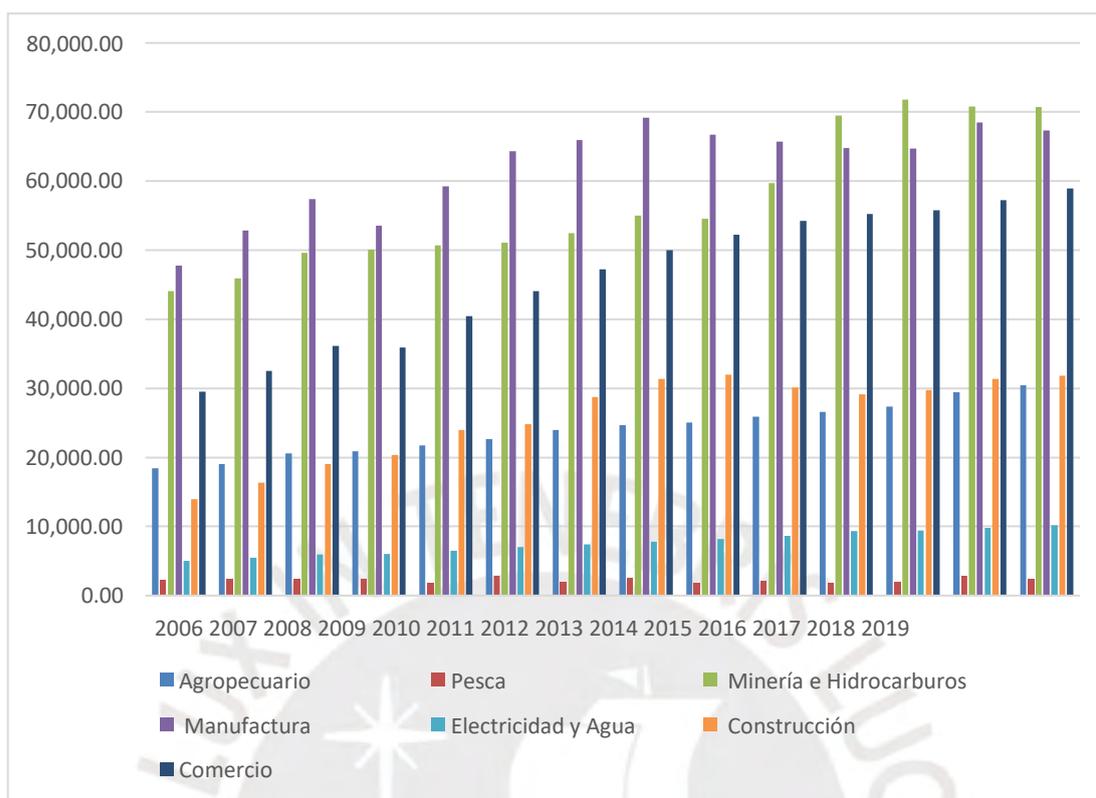
Fuente: Banco Mundial. Elaboración propia.

En el caso de Perú, se produjo una desaceleración del crecimiento económico debido al escenario internacional desfavorable, que supuso una caída de las exportaciones en 2014 en un 1%, así como la caída en la inversión privada en el país del 1,6 %, y un descenso de 2,4% de la inversión pública y el consumo privado se visto desacelerado en el 2014 en un 5,3 %, debido al descenso de los ingresos (Banco Central de Reserva del Perú, 2014, pág. 15).

De los sectores productivos del Perú, que más aportan al PIB, (Ver gráfico N° 4), el sector económico que genera mayor aportación al PIB es el de manufactura, seguido de minería e hidrocarburos, y el sector comercio sin considerar el sector otros servicios. Si bien, periodo de estudio considerado, a partir de 2016, es el sector de minería e hidrocarburos el sector que más aportó al PIB, quedando en segundo lugar el sector de manufactura.

Gráfico 3 Perú: Producto Interior Bruto según actividad económica 2006-2019

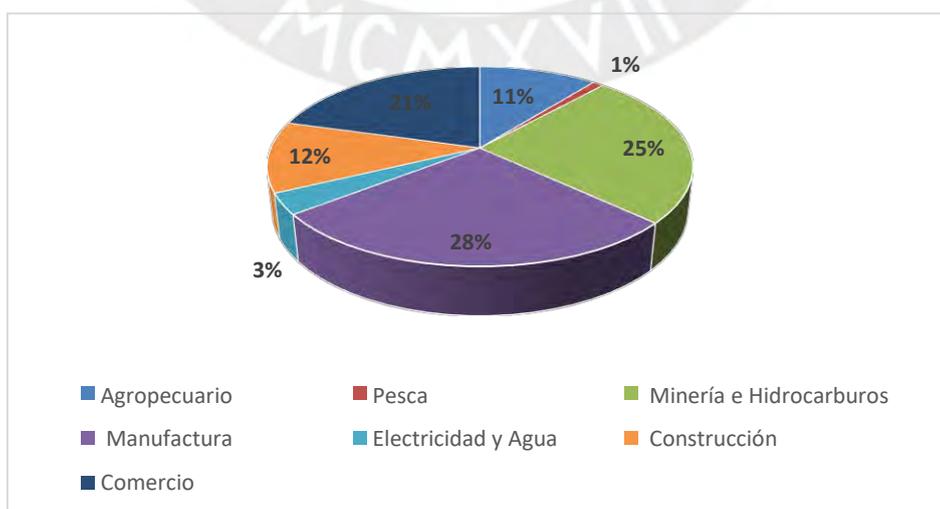
(mil. S/. De 2007)



Fuente: Banco Central de la Reserva del Perú. Elaboración propia.

Entre 2006-2019, el sector de manufactura supone un 28 % del PIB nacional, esto supone que, sin tener en cuenta el grupo de Otros Servicios, el sector de manufactura es el que más aporta a la economía del país, seguido de minería e hidrocarburos (25%), comercio (21%) y construcción (12%).

Gráfico 4 Perú: Producto Interior Bruto según actividad económica 2006-2019(%)



Fuente: Banco Central de la Reserva del Perú. Elaboración Propia

A continuación, se analiza el desempeño del mercado laboral, para lo que se muestran los principales indicadores de mercado laboral, que son la tasa de ocupación²⁰, tasa de participación²¹ y tasa de desocupación²².

Tabla 7 Perú: Principales indicadores del mercado laboral urbano. 2006-2019 (%)

	Tasa participación	Tasa de ocupación	Tasa de desocupación
2006	78.16	61.8	4.18
2007	80.66	63	4.04
2008	80.47	62.4	4.04
2009	81.03	62.7	3.98
2010	81.74	64.5	3.58
2011	81.41	64.5	3.48
2012	81.21	64.4	3.24
2013	80.83	64.8	3.57
2014	79.94	64.2	3.21
2015	78.68	69.1	3.27
2016	78.46	69.1	3.74
2017	80.28	69.4	3.69
2018	80.75	69.5	3.49
2019	81.04	69.2	3.38

*Banco Mundial. Elaboración propia

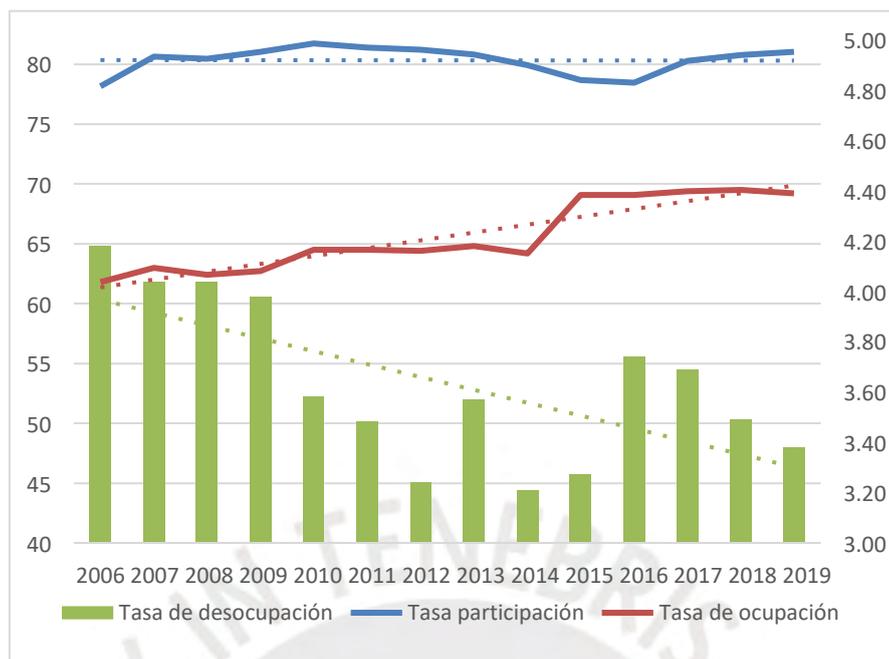
En Perú se ha creado empleo en el periodo de tiempo considerado, y ha aumentado la demanda laboral, la cual podemos analizar través de la tasa de participación, esta desciende desde 2010 hasta 2016, lo cual se traduce en una menor ocupación y vuelve a mostrar crecimiento a partir de 2017. Se produce entre 2011 y 2016 un descenso de la oferta laboral, como se aprecia por el comportamiento de la tasa de participación. Teniendo en cuenta que la tasa de participación ha tenido una tendencia positiva, y la tasa de desocupación tiene tendencia negativa, podemos llegar a la conclusión de que el desempleo ha disminuido.

²⁰ Tasa de ocupación: Resultado de multiplicar por cien el cociente obtenido al dividir el número de personas ocupadas entre la población en edad de trabajar, lo que nos muestra el grado de aprovechamiento de los recursos humanos que se encuentran en edad de trabajar.

²¹ Tasa de participación: Es el resultado de multiplicar por cien el cociente que se obtiene al dividir la PEA entre la población en edad de trabajar, no indica la proporción de la población en edad de trabajar que participa de forma activa en el mercado de trabajo.

²² Tasa de desocupación: El cociente obtenido el número de personas desocupadas entre la PEA, multiplicado por cien, y nos refleja la proporción de la fuerza del mercado de trabajo que se encuentra desocupada.

Gráfico 5 Perú Evolución de los principales indicadores del mercado laboral. 2006-2019 (%)



Fuente: OIT. Panorama Laboral 2014 América Latina y el Caribe.

Las variaciones que se producen en la desocupación (desempleo), es debido a dos cambios, se producen variaciones en la tasa de participación, la cual vemos que tiene una tendencia descendente habiendo pasado del 70 al 68,4 desde el inicio de la crisis mundial, al reducirse la tasa de participación se produce el alza del desempleo, así como la tasa de ocupación, se presiona el alza del desempleo. Así la tasa de ocupación se viene reduciendo, provocando el llamado “efecto tasa de participación”, esto es el aumento o disminución de las personas que desean trabajar y que se encuentran en este grupo los que trabajan y los que no, pero que se encuentran buscando trabajo. Los cambios de la tasa de participación afectan de forma directa a la tasa de desocupación, de forma que, si la primera sube, la tasa de desempleo también, en cambio la tasa de ocupación afecta de forma inversa, y eso es lo que está ocurriendo, al disminuir la tasa de ocupación el desempleo sube. El efecto dominante del aumento de la tasa de ocupación es mayor al de participación, por lo que aumenta el desempleo.

A pesar de lo anterior y la tendencia de menor crecimiento del PBI, el empleo muestra una tendencia constante y sostenida. A continuación, se analiza la distribución del empleo y posteriormente el sector de manufactura como sector de estudio.

De acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Hogares que realiza el Instituto Nacional de Estadística e Informática, en la composición del empleo durante el periodo de estudio, el sector de manufactura se posiciona como el tercer sector que

concentra mayor número de personas empleadas, después de “agricultura, ganadería y pesca” y del sector “comercio”.

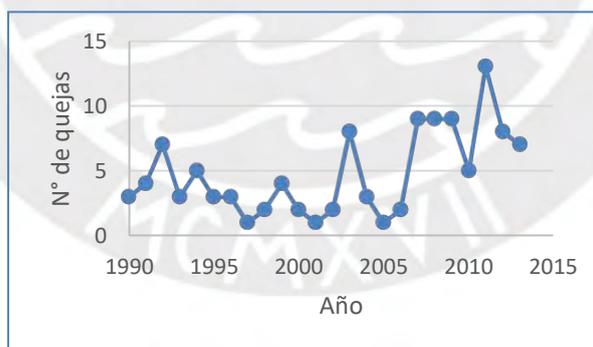
Mencionar, que el mercado de trabajo en Perú se caracteriza por altas tasas de informalidad laboral, que concierne aproximadamente a tres de cada cuatro personas de la Población Económicamente Activa ocupada, siendo el 72,7% en 2019, concentrándose el 8% en el sector de manufactura, el sector económico analizado.

2.2. Situación de Negociación Colectiva.

Para que exista negociación colectiva es necesaria la presencia de trabajadores organizados, que como se ha visto en el capítulo anterior, bajo el escenario de crecimiento económico en el que se da la creación de empleo formal, favorece la actividad sindical, y que estará condicionada a la creación y crecimiento del empleo.

Para iniciar el análisis, se precisa que la OIT establece mecanismos para la vigilancia del cumplimiento de derecho de libertad sindical, frente a la obligatoriedad de todos los países a velar por el mismo, así se hayan ratificado los convenios al respecto o no. Establece un sistema para el recojo de quejas al respecto, y podemos observar en el caso de Perú las quejas presentadas al Comité de Libertad Sindical en el Gráfico 8. Donde podemos ver la evolución del número de quejas presentadas desde 1990 a noviembre de 2013, que suman un total de 114 en este periodo.

Gráfico 6 Perú: N.º de quejas presentadas al comité de libertad sindical. 1990 - noviembre 2013



Fuente: NORMLEX. formation System on International Labour Standards.
Elaboración propia

Del total de quejas examinadas por el CLS, es el sector público el que mayor número tiene, siendo el 21,50%, siendo el segundo sector el que llama Utilidades (agua, gas y electricidad) con 10.07%, en tercer lugar, con un porcentaje de 8,64% es el sector de manufactura y el cuarto de mayor de quejas examinadas el de minería, que supone el 7,91% de las quejas examinadas, tal y como se puede apreciar en la Tabla N° 8.

Tabla 8 Perú: Quejas examinadas por el comité de libertad sindical 1990 - noviembre 2012

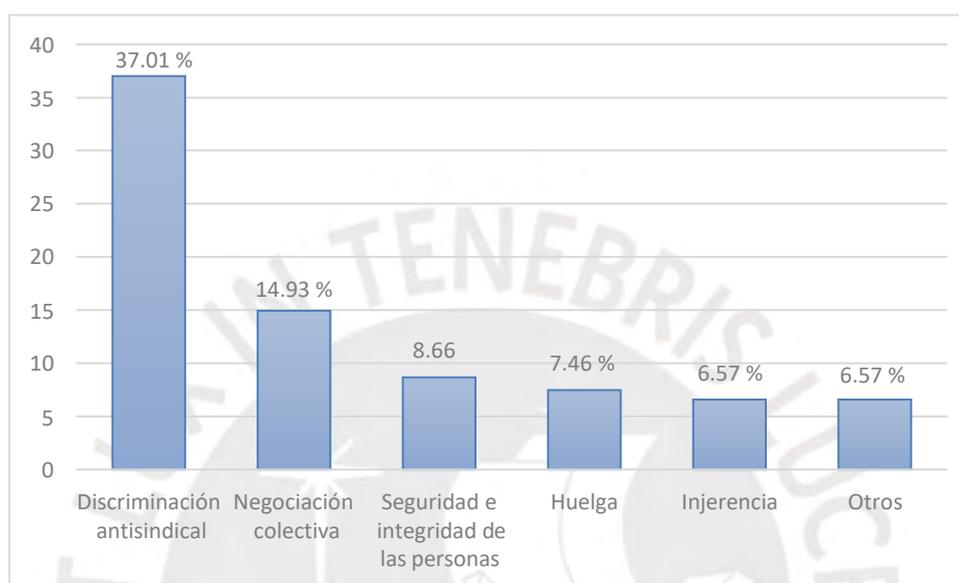
	SECTOR	INCIDENCIAS	%
1	Servicio Público	30	21.58
2	Utilidades (agua; gas; electricidad)	14	10.07
3	Manufactura	12	8.64
4	Alimentación, bebidas y tabaco	6	4.32
5	Industria textil, del vestido y del calzado	6	4.32
6	Minería (carbón y otra minería)	11	7.91
7	Petróleo y producción de gas; refinación del petróleo	8	5.76
8	Todos los sectores	7	5.04
9	Servicios de Sanidad	7	5.04
10	Educación	7	5.04
11	Servicios financieros; servicios profesionales	6	4.32
12	Medios de comunicación, cultura y gráficos	6	4.32
13	Transporte marítimo, puertos, pesca y transporte interior	6	4.32
14	Construcción	6	4.32
15	Servicio Postal y otros servicios de comunicación	5	3.6
16	Producción de metales básicos	4	2.88
17	Agricultura, plantaciones y otros sectores rurales	4	2.88
18	Industrias Químicas	2	1.44
19	Transporte: (aviación civil; ferrocarriles y transporte por carretera)	2	1.44
20	Ingeniería Mecánica y eléctrica	1	0.72
21	La Silvicultura; madera; pulpa y papel	1	0.72
TOTAL		139	100

Fuente: NORMLEX. formation System on International Labour Standards.
Elaboración propia

Es interesante ver que, de las quejas examinadas por el CLS, las de mayor frecuencia son los referentes discriminación antisindical, suponiendo un 37,01% y en segundo lugar las referentes a negociación colectiva en un 14, 93%. Los tipos de agravio referentes a la discriminación antisindical se refieren a despidos de dirigentes sindicales o afiliados, cambios de puesto de trabajo o lugar de trabajo, acoso o hostigamiento, que como podemos comprobar estas dos últimas incidencias, se

consideran riesgos psicosociales en SST. En lo referente a negociación colectiva, aparecen incidencias como la negativa a negociar, o el incumplimiento de convenios, siendo la primera la más numerosa, hecho que afecta a la negociación de condiciones de trabajo, señalado como un factor psicosocial.

Gráfico 7 Perú: Quejas examinadas por el comité de libertad sindical. 1990 - noviembre 2012 (%)



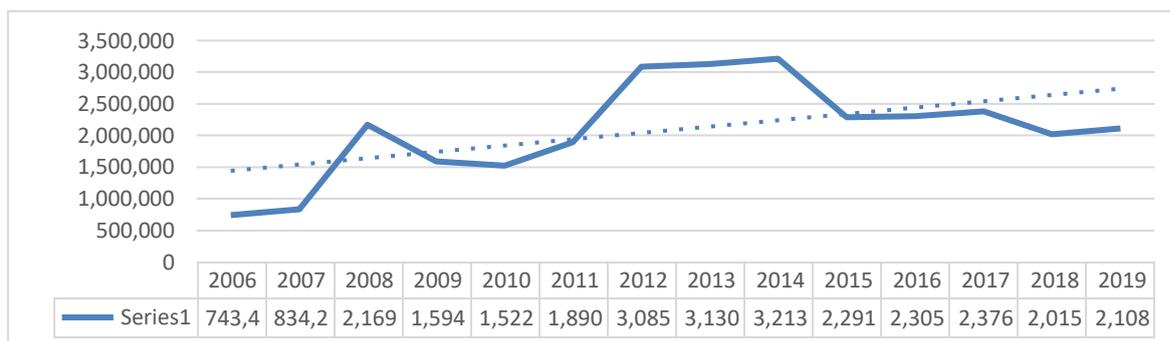
Fuente: NORMLEX. formation System on International Labour Standards.
Elaboración propia

Se analizan los datos referidos a Negociación Colectiva en Perú durante el periodo de 2006 al 2019. Para que se produzca negociación colectiva es necesaria la presencia de trabajadores organizados, que en un contexto de crecimiento económico y de generación de empleo, es propicio el aumento de trabajo asalariado y por lo tanto de la actividad sindical. Desde 2003, la economía peruana presenta tasas de crecimientos ascendentes, pero es característica del mercado laboral peruano, que el crecimiento en el empleo (trabajadores asalariados) se concentre en la empresa grande y en la microempresa.

Así analizamos la evolución de los trabajadores sindicados en el país, si observamos el número de trabajadores por tamaño de empresa en el sector privado podemos comparar la situación entre 2006 y 2019.

Los trabajadores asalariados en Perú, en 2006 era de un total 743,447.00 personas, a 2019 es de 3.108.000 personas, aumento que se ha producido en la totalidad de los sectores, pero es importante analizar la detalle las características de empleo de estos trabajadores asalariados.

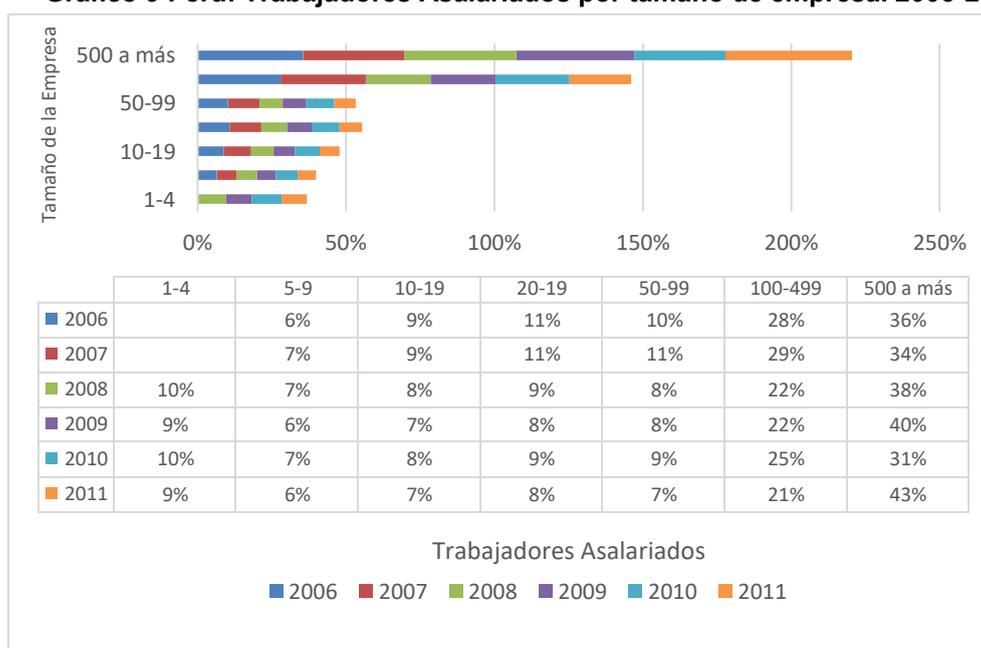
Gráfico 8 Perú: N.º de trabajadores asalariados 2006-2019



Fuente: MTPE. Planilla electrónica. Anuario Estadístico 2006-2019. Elaboración propia

A través de los datos de la planilla electrónica, de 2006 a 2011 se registraron los trabajadores asalariados por tamaño de empresa, no en los años posteriores, ya que el registro de trabajadores asalariados por tamaño de empresa ha variado según los rangos de registro. Pero podemos observar en el Gráfico 10 que el empleo ha crecido en todos los segmentos empresariales, pero teniendo en cuenta el universo de empresas en las que los trabajadores se pueden sindicalizar, que es en empresas de más de 20 trabajadores, las empresas de menos trabajadores han pasado de concentrar el 15 % en 2006 al 22 % en 2011. Mientras, de los trabajadores que se encuentran trabajando en empresas de más de 20 trabajadores, también podemos ver que pasa del 85% al 79%.

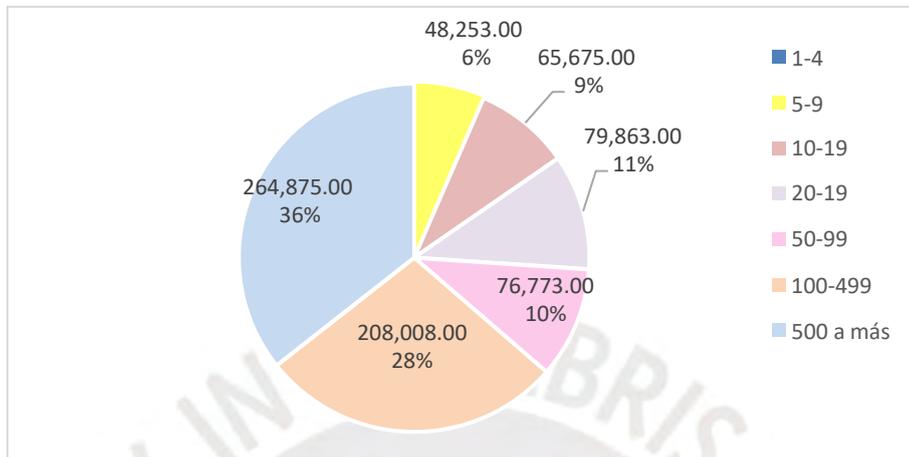
Gráfico 9 Perú: Trabajadores Asalariados por tamaño de empresa. 2006-2011



Fuente: MTPE. Planilla electrónica. Anuario Estadístico 2006-2011.

Se compara la situación de trabajadores asalariados por tamaño de empresa en el año 2006 y en el año 2014, vemos que en 2006 más de la mitad de los trabajadores asalariados se encuentran trabajando en empresas de más de 20 trabajadores y por lo tanto están en condiciones de posibilidad de sindicalizarse a nivel de empresa.

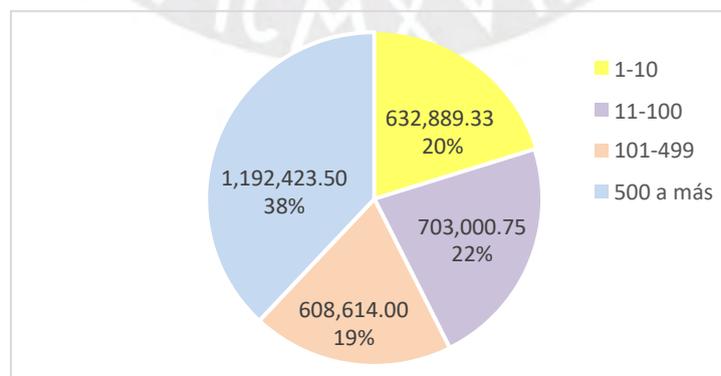
Gráfico 10 Perú 2006: Trabajadores asalariados privados por tamaño de empresa (%)



Fuente: MTPE. Planilla electrónica. Anuario Estadístico 2006. Elaboración propia

Mientras en 2014, los parámetros de registro en MTPE por tamaño de empresa cambian, por lo que no podemos hacer un análisis tan detallado en este sentido, pero sí veremos la evolución de los trabajadores sindicalizados reales. Vemos que el porcentaje de trabajadores que laboran en empresas de más de 500 trabajadores apenas ha variado, mientras que ha aumentado las pequeñas de empresas de un máximo de 10 trabajadores, los cuales no tienen posibilidad de afiliarse a un sindicato, y que representan el 20% de los trabajadores, mientras que, en el rango de 11 a 100 trabajadores, representan un 22%, cabe suponer que el mayor aumento ha sido en empresas de menos de 20 trabajadores.

Gráfico 11 Perú 2014: Trabajadores asalariados privados por tamaño de empresa (%)

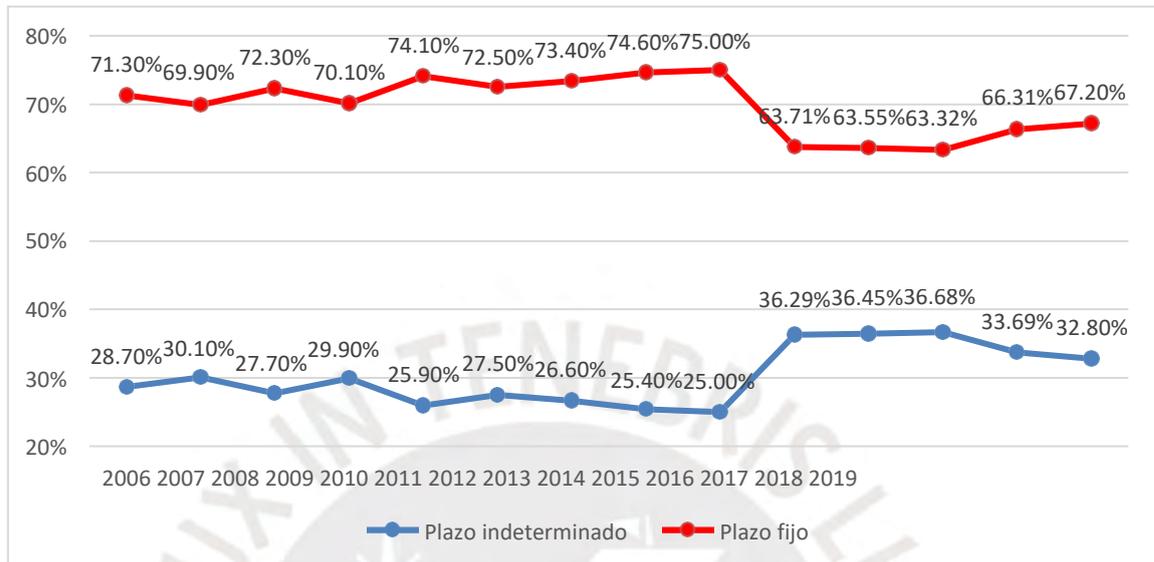


Fuente: MTPE. Planilla electrónica. Anuario Estadístico 2006. Elaboración propia

Un indicador importante para el análisis de la situación de la negociación colectiva va a ser el tipo de contratación laboral de los trabajadores, así, durante el periodo en

estudio, la proporción de trabajadores con modalidad de contrato por plazo fijo es, en 2019 un 67.2% del total, y descendió en un 4.10 % desde 2006 mientras que la contratación por tiempo o plazo indeterminado creció en la misma proporción.

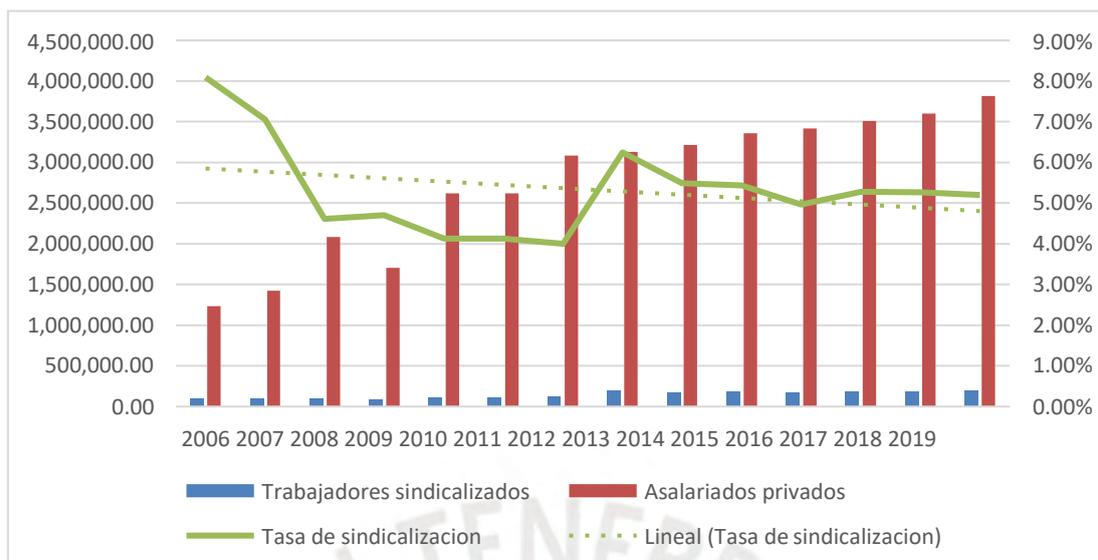
Gráfico 12 Perú: Evolución de la participación de trabajadores asalariados privados según tipo de contratación. 2006-2019 (%)



Fuente: MTPE. Planilla electrónica. Anuario Estadístico 2006-2019. Elaboración propia

Para analizar la situación real de sindicalización de trabajadores, debemos tener en cuenta el número de trabajadores sindicalizados en el sector privado, junto con el total de asalariados y la tasa de sindicalización. Se aprecia en el Gráfico 14 que existe una tendencia de aumento en el número de asalariados, pero que la tasa de sindicalización tiene una tendencia opuesta, siendo en el 2006 de un 8.90%, y en 2019 de un 5,20%. En valores absolutos ha aumentado el número de trabajadores sindicados, el total de trabajadores asalariados del 2019 respecto del 2006, ha aumentado en 2,585,030.00 personas, mientras que el número total de trabajadores asalariados sindicados ha aumentado en 98,916.00.

Gráfico 13 Perú: Asalariados sectores privados registrados, sindicalizados y tasa de sindicalización. 2006-2019



Fuente: MTPE. Planilla electrónica. Anuario Estadístico 2006-2019. Elaboración propia

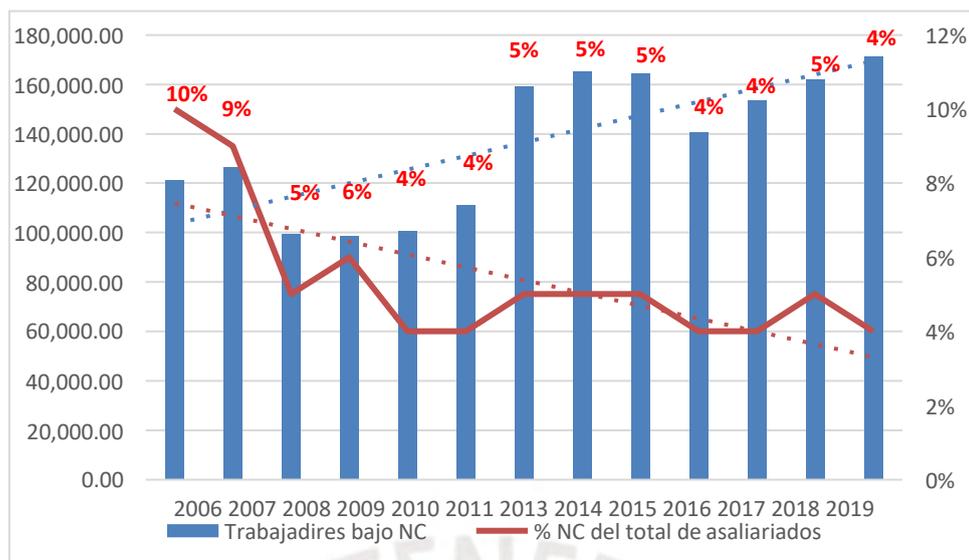
En cuanto al número de trabajadores en el Perú con cobertura de la negociación colectiva, es decir, trabajadores cuyas condiciones de trabajo se encuentran amparados por un convenio colectivo, se aprecia la evolución y tendencia positiva en el periodo considerado del 2006 al 2019, pero que, en el caso de la tasa de trabajadores asalariados afiliados a un sindicato, esta tendencia es negativa.

La principal razón que nos explicaría la baja tasa de sindicalización del país, se encuentra principalmente en el límite de trabajadores definido e impuesto para la constitución de un sindicato, de 20 trabajadores para un sindicato de empresa y de 50 para sindicatos de otra naturaleza.²³ Otro factor es el uso intensivo de la contratación temporal por parte de las empresas tanto a gran empresa como la empresa mediana, así como el crecimiento del número de trabajadores en microempresas²⁴, donde se ha dado un crecimiento de la participación del empleo y por lo tanto absorben un número importante de trabajadores sin posibilidades de sindicalización. (Luque & Reyes, p. 2)

²³ Artículo 14° del Texto único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo.

²⁴ Empresas que cuentan con 10 trabajadores como máximo y 150 UIT de ventas brutas anuales. Ley N°28015, Ley de Promoción y formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Gráfico 14 Perú: Trabajadores en el sector privado con cobertura de negociación colectiva. 2006-2019 (%)

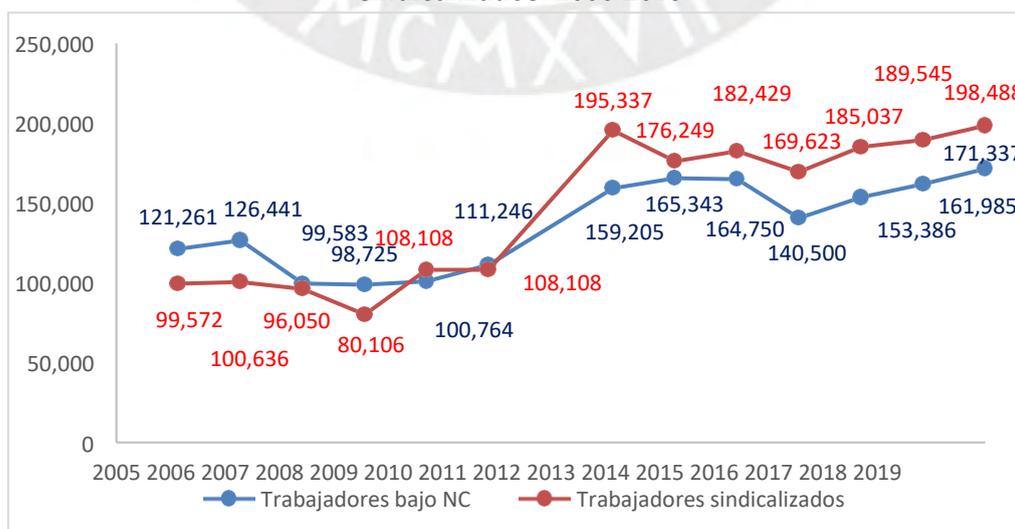


Fuente: MTPE. Planilla electrónica. Anuario Estadístico 2006-2019. Elaboración propia

Pero como podemos apreciar en el Gráfico N° 15 el porcentaje de trabajadores bajo cobertura de convenio colectivo respecto del total de asalariados ha disminuido a pesar del aumento de trabajadores bajo negociación colectiva que va acorde al aumento de trabajadores del sector privado asalariado. Lo cual nos indica que la cobertura de la negociación colectiva en el Perú, se encuentra en descenso a pesar de la coyuntura económica de crecimiento y que, bajo el contexto de creación de empleo, no ocurre lo mismo con la actividad sindical, sino más bien lo contrario.

Otro factor clave que opera como una “barrera de acceso” a la sindicalización es la modalidad de contratación, ya que 3 de cada 4 trabajadores cuentan con un contrato laboral a plazo fijo, y por lo tanto temporal.

Gráfico 15 Perú: Trabajadores bajo negociación colectiva- Trabajadores sindicalizados. 2006-2019

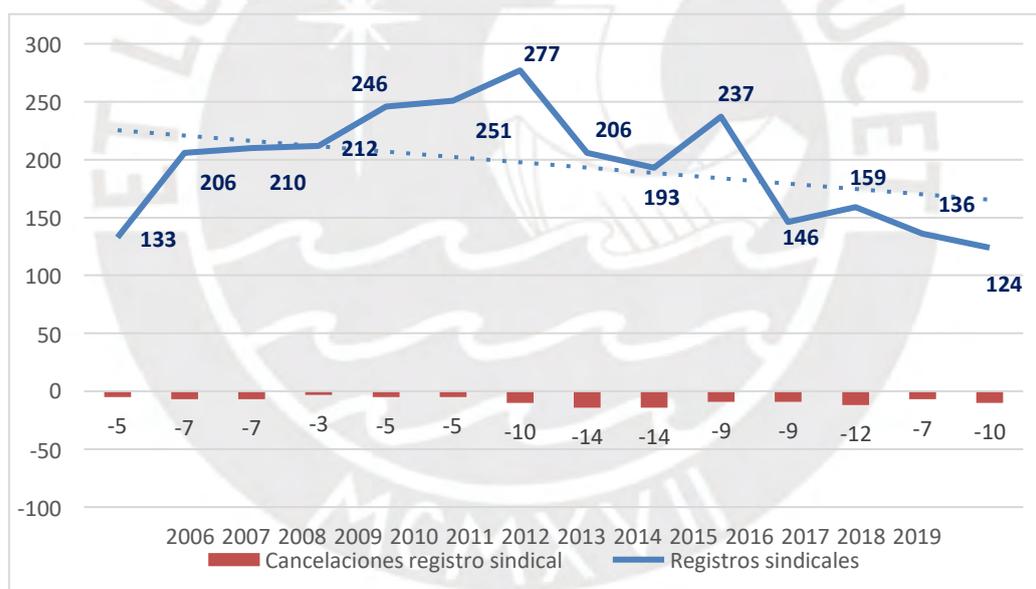


Fuente: MTPE. Planilla electrónica. Anuario Estadístico 2006-2019. Elaboración propia

Es interesante indicar que, cuando el número de trabajadores sindicalizados es menor a la totalidad de los trabajadores bajo cobertura de negociación colectiva, es un signo de que los sindicatos existentes son mayoritarios, de forma que la negociación colectiva se extiende al conjunto de trabajadores. Pero esto es negativo en cuanto al aumento de la tasa de afiliación sindical, cuando se comprende a todos los trabajadores de las empresas, que como podemos señalar se da mientras que aumenta el número de trabajadores bajo negociación colectiva, aparece una tendencia negativa en el número de trabajadores sindicalizados y menor tasa de sindicalización. Así, en el periodo analizado, desde 2012 a 2019, el número de trabajadores sindicalizado es mayor al número de trabajadores bajo negociación colectiva, lo que supone un factor positivo para la sindicalización de los trabajadores.

En cuanto a la evolución de los registros sindicales, en el periodo de estudio, están han ido creciendo, excepto en el último, 2014 en que se produce un decrecimiento, aumentado en el número de cancelaciones desde 2011

Gráfico 16 Perú: Evolución de los registros sindicales a nivel nacional. Sector privado 2006-2019



Fuente: MTPE. Registros sindicales. Anuario Estadístico 2006-2019. Elaboración propia. * incluye sindicatos, federaciones y confederaciones.

Analizada la evolución del registro sindical, se aprecia como se ha comportado el fenómeno de la creación de sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales durante el periodo de estudio. La tendencia en la creación de sindicatos es negativa, pasando de 211 sindicatos en 2006 a la creación de 1246 en 2019, lo cual debería ser al contrario teniendo en cuenta el aumento de trabajadores asalariados, así como el mayor número de empresas, pero cabe recordar lo visto anteriormente, el número de empresas de más de 500 trabajadores se ha mantenido a lo largo del periodo o variado mínimamente, mientras que el aumento se ha dado en gran medida en

empresas pequeñas, que no cumplen con el requerimiento legal del número mínimo de trabajadores para la creación de un sindicato.

Gráfico 17 Perú: Registros Sindicales. 2006-2019

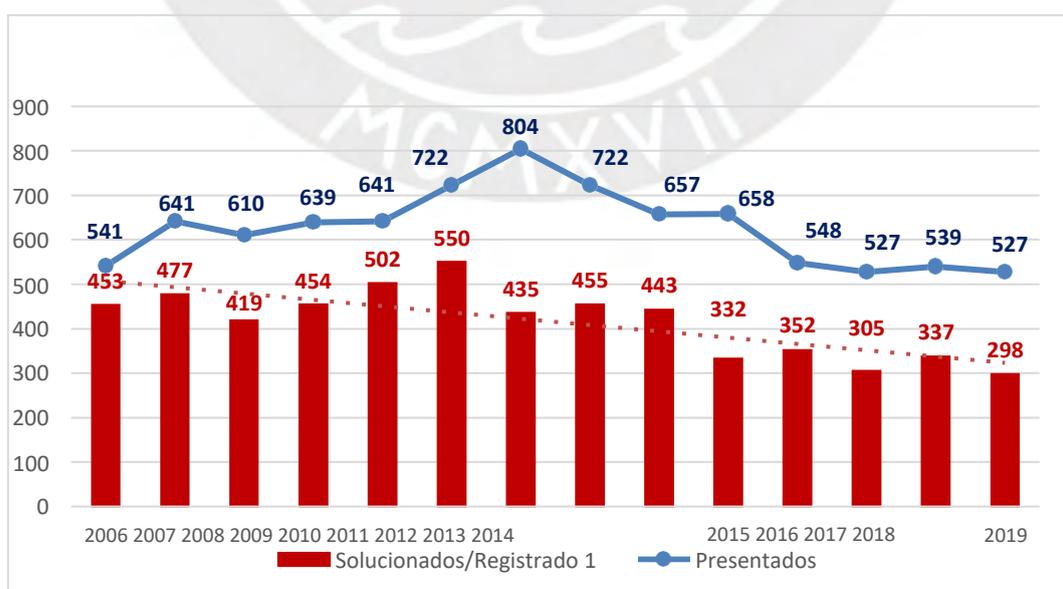


Fuente: MTPE. Registros sindicales. Anuario Estadístico 2006-2019. Elaboración propia

En lo referente a número de pliegos de reclamos presentados y que culminan en convenios colectivos registrados, es en el año 2011 que alcanza el número máximo de 550 convenios colectivos solucionados y registrados, después de la drástica caída en comparación con los años ochenta. (Gamero Requena & Echevarría Gutarra, 2012).

Igualmente se puede comprobar que las trayectorias de los convenios colectivos pactados siguen la trayectoria similar a la de la tasa de sindicalización.

Gráfico 18 Peru: Número de pliegos de reclamo presentados y Convenios Colectivos solucionados-registrados. 2006-2019



Fuente: MTPE. Negociación colectiva. Anuario Estadístico 2006-2019. Anuario Estadístico 2019 Elaboración propia
1/: Incluye Pliegos de Reclamos presentados en años anteriores y solucionados a la fecha

En cuanto a los convenios colectivos por etapas de solución, podemos determinar de acuerdo con el Gráfico N° 19, cómo va en aumento los convenios colectivos que se resuelven y registran en etapa arbitraje. Esto hace que los procesos de negociación colectiva se dilaten en el tiempo, siendo un síntoma de dificultad en la negociación directa y por lo tanto de conflicto laboral. Esta situación en la que el número de negociaciones colectivas es superior al número de acuerdos logrados, es decir, convenios colectivos registrados nos indican la existencia de barreras en la negociación y por lo tanto un retroceso en el derecho de la negociación.

Es importante describir la situación en años anteriores al periodo de estudio en el que, tras la hiperinflación, el ajuste estructural y la reforma laboral de carácter liberal que se dio en la mitad de los noventa, la tasa de sindicalización se redujo drásticamente, así como el número de convenios colectivos tanto presentados como registrados. En 1989 el número de convenios colectivos solucionados y registrados ascendió a 1999, once años más tarde, en el año 2000 fue de 409, en estas circunstancias se redujo en 79,54%. Llegando a su nivel más bajo en el año 2003, con 371 convenios colectivos solucionados y registrados. Esta situación es difícil de remontar sin un cambio drástico en términos de legislación laboral, muy restrictiva como hemos visto en cuanto a favorecer la libertad sindical y por ende la negociación colectiva.

Gráfico 19 Perú: Número de convenios colectivos por etapa de solución.2006-2019



Fuente: MTPE. Negociación colectiva. Anuario Estadístico 2006-2019. Anuario Estadístico 2019 Elaboración propia

El número de convenios colectivos registrados vemos que se mantiene en tendencia, pero existe una disminución del 2.2 % en 2019 respecto del año base del estudio, 2006. Lo cual se interpreta en general se trata de renovación de los convenios de vigencia anual, siendo la representación por parte de Federaciones

sindicales muy escasa respecto del total, en apenas un 1.1.% de los convenios colectivos registrados en 2014 han participado las Federaciones Sindicales.

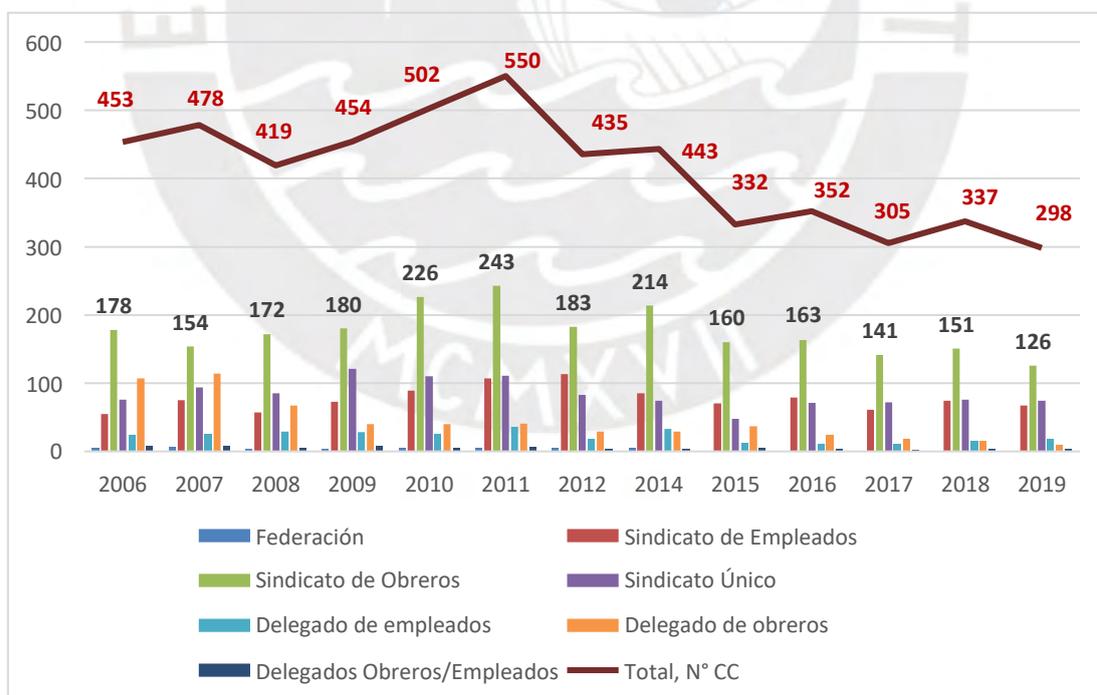
Tabla 9 Convenios colectivos registrados por tipo de organización sindical. 2006-2019

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Federación	5	7	4	4	5	5	5	5	0	0	1	1	0
Sindicato de Empleados	55	75	57	73	89	107	113	85	70	79	61	74	67
Sindicato de Obreros	178	154	172	180	226	243	183	214	160	163	141	151	126
Sindicato Único	76	94	85	121	110	111	83	74	48	71	72	76	74
Delegado de empleados	24	26	29	28	26	36	19	33	12	11	10	16	19
Delegado de obreros	107	114	67	40	40	41	29	29	37	24	18	15	9
Delegados Obreros/Empleados	8	8	5	8	6	7	3	3	5	4	2	4	3
Total, N° CC	453	478	419	454	502	550	435	443	332	352	305	337	298

Fuente: MTPE. Negociación colectiva. Anuario Estadístico 2006-2019. Anuario Estadístico 2019. Elaboración propia

Así los convenios colectivos registrados han sido representados en su mayoría por Sindicatos de Obreros, lo que nos muestra cual es la categoría profesional en la que existe mayor actividad sindical, siendo a nivel de empresa básicamente.

Gráfico 20 Convenios colectivos registrados por tipo de organización sindical. 2006-2019



Fuente: MTPE. Negociación colectiva. Anuario Estadístico 2006-2019. Anuario Estadístico 2019. Elaboración propia.

2.3. Contenido de la negociación colectiva.

En lo que respecta a los contenidos de los convenios colectivos, estos se han visto limitados, ya que se centraron en la mejora de las condiciones de los beneficios económicos que se pactan a favor de los trabajadores. Es poco frecuente la negociación detallada que plantee evaluaciones económicas y de productividad. Así la mayoría de los beneficios que se definen en negociación colectiva compensan el esfuerzo del trabajador por la tenencia de habilidades o capacidades, así como premiar el desempeño del trabajador

Toyama Miyagusuku, en su libro titulado “Los Convenios Colectivos en el Perú. ¿Cómo están negociando hoy las empresas y sindicatos?”, analiza 205 convenios colectivos hasta el año 2007, deja evidencia de los temas tratados en negociación colectiva, siendo las asignaciones en “educación”, “fallecimiento”, etc. En muy pocos casos se presenta en el contenido de los convenios colectivos la suscripción de condiciones de trabajo, como “Jornada de Trabajo”, por ejemplo, aparece en 40 de los 205 convenios colectivos analizados, refiriéndose a que cada uno de los trabajadores cumplirá con la jornada de trabajo que se establece con el empleador. “Herramientas de Trabajo y Seguridad” en 11, aspectos como reubicación temporal, que se refiere a la entrega de herramientas para el mejor desempeño de la labor encomendada al trabajador.

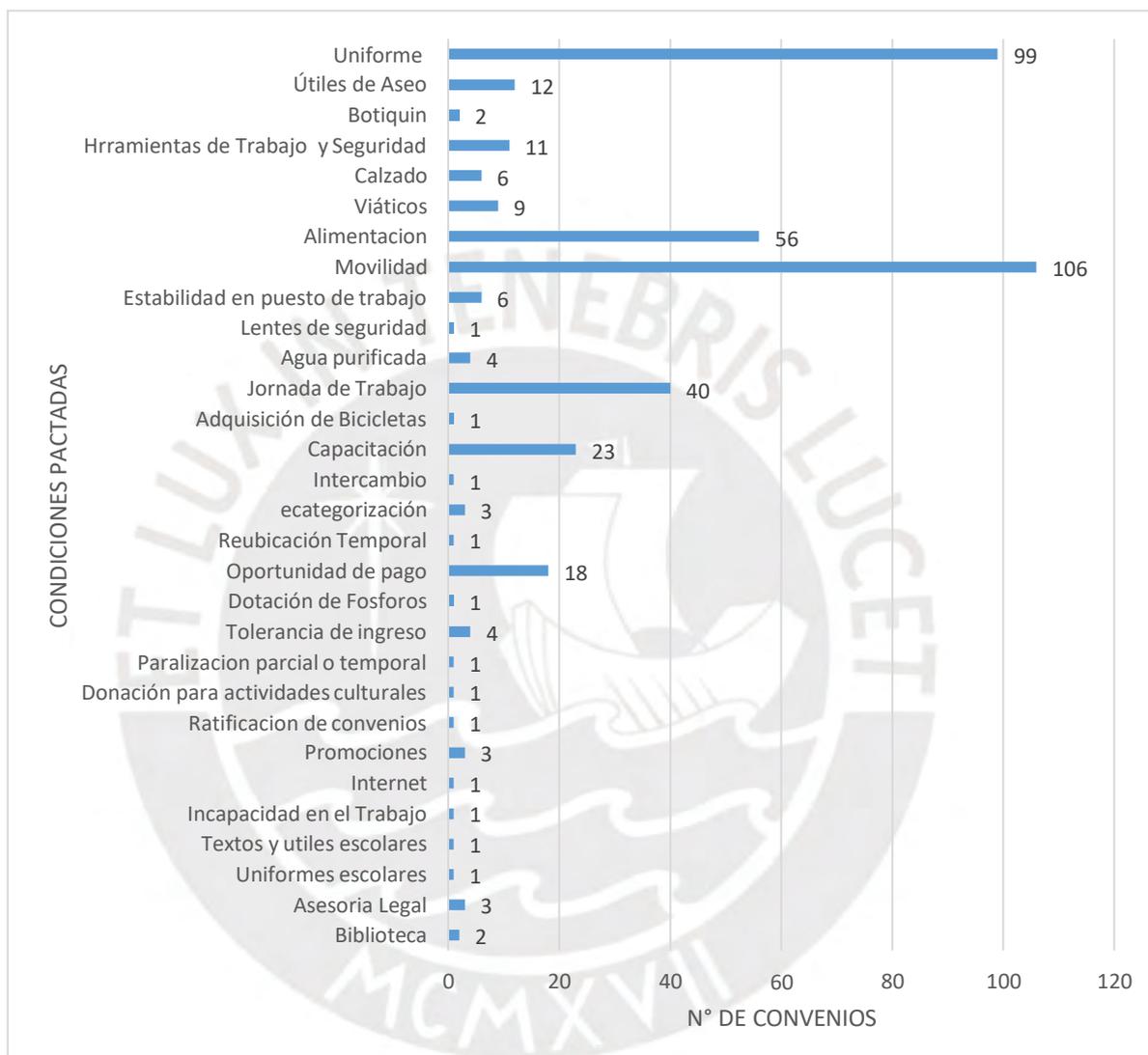
“Estabilidad en el puesto de trabajo” se dan en muy pocos convenios. La “movilidad” es la condición de trabajo que más refleja pactada en los convenios que analizados con un número de 106 y que se trata de subvención por transporte de cada trabajador.

Esto nos permite comprobar que la mayor parte de los aspectos negociados en convenio colectivo son los referentes a salario y bonos, sin profundizar y negociar aspectos de condiciones de trabajo. Se negocian asignaciones que, si hacen referencia a la seguridad y salud en el trabajo, como, por ejemplo

- “Por riesgo de vida”, que se otorga a los trabajadores que realizan actividades riesgosas (voladuras electricistas y personal que manipula reactivos),
- “Contacto con agua”; bonificación que se otorga por contacto constante con el agua en el lugar de trabajo.
- “Manejo de máquinas”; bono por el conocimiento de ciertas máquinas utilizadas en el centro de trabajo.

- “Sistema de Salud y Seguridad”; asignación a trabajadores y familiares, cuya finalidad es la de mantener la salud.
- “Por cambio de turno”; bono por realización de labores mientras esperan cambio de turno.

Gráfico 21 Condiciones de trabajo pactadas en Convenios Colectivos

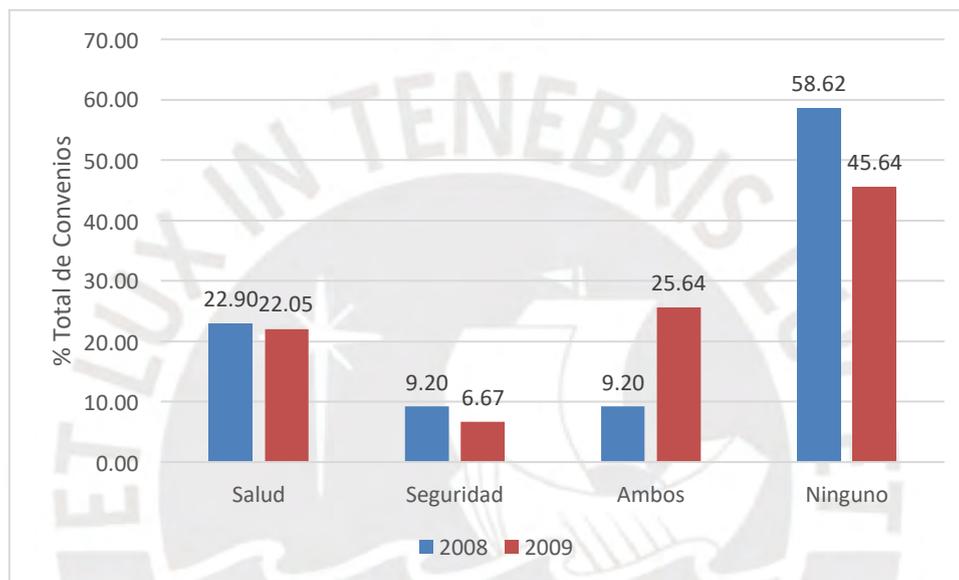


Fuente: (Toyama Miyagusuku, Ugaz Olivares, & Vinatea Recoba, 2009, p. 29).Elaboración propia.

El Departamento de Bienestar y Seguridad Social de CGTP, en el documento de trabajo “Condiciones de seguridad y salud en los convenios colectivos”, estudio en el identifica los principales aspectos incluidos en los convenios colectivos aprobados en los años 2008 y 2009, referentes a seguridad en el trabajo, menciona los problemas como la prolongación de la vigencia de los convenios colectivos y su monetización, así como la legislación laboral restrictiva en pro del deterioro de las relaciones trabajo-empresa. Todo ello es causa de que les reduzcan las mejoras en las condiciones de trabajo y tender a asegurar el incremento salarial.

En dicho estudio, el porcentaje de convenios colectivos que cuenta con presencia en temas de salud, es de 22,99% en 2008 y de 9,20% los que tiene presencia de contenido en temas de seguridad. En 2009 el porcentaje de convenios que incorporan aspectos de salud es de 22,05% y en el caso de aspectos de seguridad baja en 2.53 puntos porcentuales, siendo un 6.67%. Sin embargo, se produce un aumento de los convenios que incluyen contenidos con ambos temas de salud y seguridad, siendo en el 2008 de 9,20% y en 2009 de 25,64 %. Lo cual representa un avance interesante.

Gráfico 22 Porcentaje de convenios colectivos que incorporan cláusulas de salud y/o seguridad (2008-2009)



Fuente CGTP-Dpto. de Bienestar y Seguridad Social, p. 30. Elaboración propia

Asimismo, como hallazgos en este estudio y que nos da una clara tendencia para la investigación de cuáles son las principales categorías de seguridad abordadas en los convenios, que hace principal referencia a los equipos de protección individual (EPI) como el aspecto que mayor porcentaje de inclusión como contenido en los convenios colectivos. Es un aspecto importante la incorporación de los Comités Técnicos de Salud y Seguridad (CTSST), que, aunque débil aparece en el 2009 como una apertura a la participación de los trabajadores en la organización y toma de decisiones referidos a la seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a las entrevistas realizadas para la presente investigación, en cuanto al contenido de la negociación colectiva en aspectos de seguridad y salud en el trabajo, no se logra evidenciar convenios colectivos con un enfoque preventivo, lo que existe es lo que podemos llamar una solarización del riesgo, que consiste cláusulas que otorgan bonos por diferentes situaciones de riesgo, como por ejemplo “bono por toxicidad”, “bono por altura” y similares.

Las cláusulas referentes a las condiciones de trabajos, las cuales se propongan a partir de una identificación de riesgos laborales, es la carencia identificada por varios de los especialistas entrevistados, y se limita a temas económicos o de mero cumplimiento de la ley.

Es importante la realidad, frente a las necesidades económicas de los trabajadores, la sensibilización sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo puede ser el impulso para la inclusión de cláusulas referentes a seguridad y salud en el trabajo que contengan condiciones de trabajo desde el punto de vista preventivo.

2.4. Situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La OIT indica en su *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre Registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, los accidentes de trabajo deber de ser notificados, de acuerdo a la disposición de las leyes o reglamentos nacionales y al organismo competente de definir los conceptos y la terminología para el registro y notificaciones de los accidentes de trabajo, que en el caso de Perú es el MTPE. (Organización Internacional del Trabajo, 1996)

Se analiza el registro de datos por parte del MTPE para la siniestralidad, que desde la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), Ley N° 29783 del día 20 de agosto de 2011, las empresas se han tenido que someter a la aplicación de la misma, mediante el Decreto Supremo N° 005-2012-TR de fecha 25 de abril de 2012.

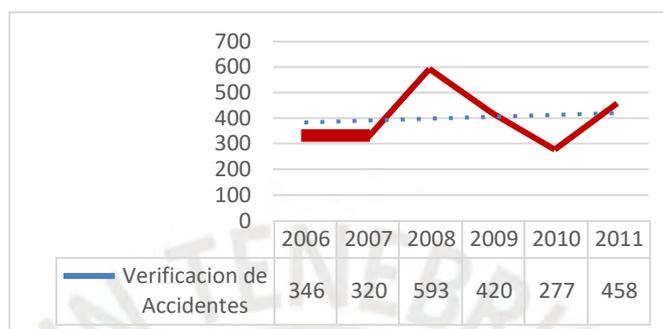
Según el artículo 56 de LSST, el empleador debe realizar una investigación cuando se haya producido daños en la salud de los trabajadores o cuando haya indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes. Además, el artículo 82 requiere el deber de información ante el sector trabajo, y todo empleador debe informar al MTPE de todo accidente mortal, de los incidentes que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores, así como cualquier situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador en el ámbito laboral. Es obligación de los centros médicos asistenciales que atienden al trabajador por primera vez en un accidente de trabajo el informar al igualmente al MTPE.

En cuanto a los tiempos de información, que en los datos registrados por el MTPE se refiere a “notificación”, es de 24 horas ocurrido el accidente mortal o incidente, y en el caso de los centros asistenciales hasta el último día hábil del mes ocurrido el accidente de trabajo y de 5 días hábiles desde sea conocido el diagnóstico en el caso de de las enfermedades ocupacionales. Lo anterior supone que solo a partir del año 2012 tenemos información de la notificación de accidentes y/o incidentes ocurridos,

ya que a partir de este año es cuando se convierte en obligación legal por la LSST. Así en el periodo de 2006 al 2011 tan solo tenemos datos de la verificación de accidentes, siendo las cifras las que se muestran en el Gráfico N° 24.

Gráfico 23 Perú: Verificación de accidentes

2006-2011



Fuente: MTPE. Planilla electrónica. Anuario Estadístico 2006-2011. Elaboración propia

Anteriormente a 2012 la verificación de accidentes por parte del MTPE se registra por diferentes parámetros, un total de 9 tipos de registro en la verificación de accidentes;

Tabla 10 Parámetros de registro verificación de accidentes de trabajo Anuario Estadístico Anual MTPE (2006-2011)

Parámetro	Descripción
1.	Verificación de accidentes por sexo del trabajador
2	Verificación de accidentes por direcciones regionales de trabajo
3	Verificación de accidentes según actividad económica
4	Verificación de accidentes según categoría ocupacional del trabajador accidentado
5	Verificación de accidentes según la forma de accidente
6	Verificación de accidentes por el agente causante
7	Verificación de accidentes por parte del cuerpo lesionado
8	Verificación de accidentes según naturaleza de la lesión
9	Verificación de accidentes según la consecuencia de los accidentes

Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2006-2011. Elaboración propia

La Tabla N°10 corresponde a los parámetros de verificación de accidentes del anuario estadístico, pero el MTPE en su boletín estadístico de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, que registra desde septiembre de 2010, e incluye los parámetros e registro que se seguirán a partir del año 2012 en el Anuario Estadístico.

A partir de septiembre de 2010 que se comenzaron a registrar las notificaciones de accidentes, añadiendo las notificaciones de accidentes mortales, notificación de incidentes peligrosos y notificaciones de enfermedades laborales.

En 2012 cuando entra en vigor la obligatoriedad legal de notificación al MTPE por parte del empleador. Como podemos apreciar en el Tabla N° 14 se mantienen los parámetros que se registraban anteriormente, pero tiene , mayor confiabilidad a partir del 2012 debido a la obligatoriedad legal, aun conociendo que no se cumple en la totalidad de los casos de accidentes ocurrido, debido la escasa actividad de la Inspección de trabajo por parte del MTPE.

Tabla 11 Parámetros de registro notificaciones de accidentes de trabajo. Anuario Estadístico Anual y Boletín Estadístico de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. MTPE.

	Parámetro	Descripción
Accidentes de trabajo	1.	Por sexo del trabajador.
	2.	Según regiones.
	3.	Según actividad económica.
	4.	Según categoría ocupacional del trabajador accidentado.
	5.	Según la forma de accidente.
	6.	Por el agente causante.
	7.	Por parte del cuerpo lesionado.
	8.	Según naturaleza de la lesión.
	9.	Según la consecuencia de los accidentes.
Accidentes Mortales	1.	Notificaciones de accidentes mortales por sexo de trabajador
	2.	Notificaciones de accidentes mortales por regiones.
	3.	Notificaciones de accidentes mortales según actividad económica.
	4.	Notificaciones de accidentes mortales según categoría ocupacional del trabajador accidentado.
	5.	Notificaciones de accidentes mortales según la forma de accidente.
	6.	Notificaciones de accidentes mortales por el agente causante.

	Parámetro	Descripción
Incidentes peligrosos	1.	Notificaciones de incidentes peligrosos por meses
	2.	Notificaciones de incidentes peligrosos por regiones
	3.	Notificaciones de incidentes peligrosos por actividad económica
	4.	Notificaciones de incidentes peligrosos según forma del incidente
Enfermedad profesional	1.	Notificación de enfermedad profesional por sexo del trabajador.
	2.	Notificación de enfermedad profesional por regiones.
	3.	Notificación de enfermedad profesional por actividad económica
	4.	Notificación de enfermedad profesional según categoría ocupacional del trabajador.
	5.	Notificación de enfermedad profesional según tipo de enfermedad.

Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2012-2011. Elaboración propia

Se ha analizado la evolución de las notificaciones de accidentes peligrosos (accidentes, accidentes mortales, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales) desde el año 2010 hasta el 2019, y cómo ha variado el comportamiento de estos después de la entrada en vigor de la LSST.

En los gráficos N°25 y N° 26 se aprecia el comportamiento notificaciones realizadas al MTPE de acuerdo a la tipología de los accidentes de trabajo. Se produjo un aumento de estas notificaciones desde la entrada en vigor de la LSST, debido a la implementación de los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo con todas las garantías de la Ley, que obliga a la realización de un estudio de riesgos laborales en las empresas, así como la implementación de medidas de seguridad, de prevención de riesgo.

Gráfico 24 Notificaciones accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales. 2010-2019



Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2010-2019. Boletín estadístico notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.

Elaboración propia

Podemos apreciar, por lo tanto, que el número total de notificaciones de accidentes, que tenía una tendencia positiva, y que aumenta considerablemente desde la entrada en vigor de la LSST, pero es importante tener en cuenta el subregistro de las notificaciones de accidentes.

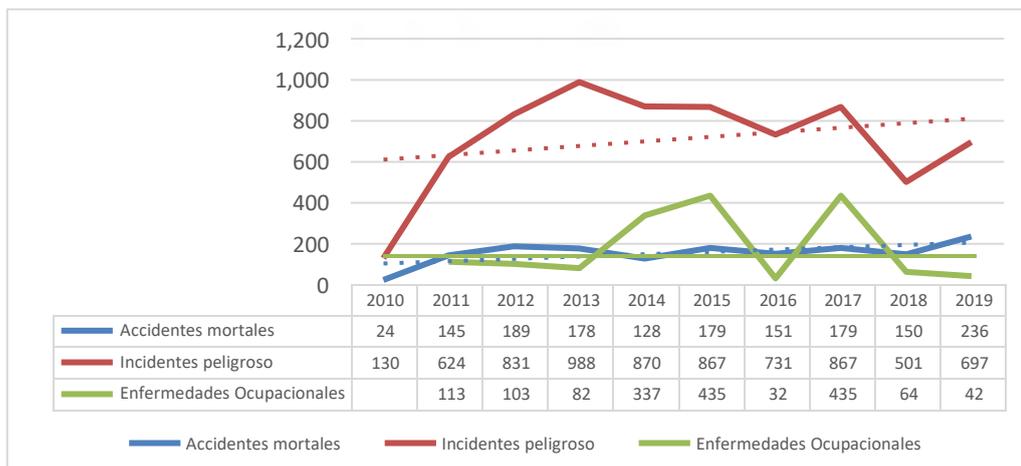
El registro de los accidentes de trabajo ha sido considerado como un problema en muchos países, a causa de deficiencias en los sistemas de información, coordinación en los diferentes organismos implicados. Lo cual, provoca una brecha entre los accidentes notificados y los que ocurren realmente.

Al respecto del subregistro de accidentes de trabajo existen varios estudios que nos evidencian este subregistro, la Unión Europea indica que en 2008 se produjo un 38% de subregistro en trabajadores afiliados a mutuas y un 67% de subregistro en el caso de trabajadores afiliados al Sistema de Seguridad Social, así como en México un subregistro del 26.3 en 2005 , o en Estados Unidos un 10% de los accidentes de trabajo no son registrados (Luengo, Paravic, & Valenzuela, 2016, 39(2):86–92).

En relación a las notificaciones de incidentes, éste es un dato importante a analizar, ya que como se ha indicado en capítulo anterior, el aumento o disminución en el número de incidentes registrados, así como su seguimiento es muy valioso en Prevención de Riesgos Laborales, ya que estadísticamente se ha comprobado que a mayor número de incidentes aumentan las probabilidades de la ocurrencia de un accidente laboral grave e incluso mortal.

Del total de las notificaciones de accidentes realizadas de 2010 a 2019, cuya tendencia es ascendente, los accidentes mortales suponen un 1% de estos accidentes notificados. En cuanto a las enfermedades ocupacionales se ha apreciado que existe bastante variación, entre los años de estudio, que puede ser debido a un subregistro de estas notificaciones.

Gráfico 25 Perú: Notificaciones de accidentes mortales, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. 2010-2019



Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2010-2019. Boletín estadístico notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Elaboración propia

Se analizan los tipos de accidentes notificados, según las consecuencias del accidente; accidente leve, accidente incapacitante, que podrá ser de consecuencias de incapacidad parcial permanente, incapacidad total temporal no especificados. La última consecuencia será la de accidente mortal.

Se toma como referencia desde el año 2011, ya que es desde cuando se unifican los criterios de registro por parte del MTPE. Así podemos comprobar nuevamente el aumento de las notificaciones de accidentes, pero en cuanto a sus consecuencias, existe un aumento de la cantidad de accidentes incapacitantes total temporal, esto nos hace ver que a pesar de que se han disminuido la cantidad total de accidentes, y accidentes mortales, con la implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y por ende la obligatoriedad de las notificaciones de accidentes.

Tabla 12 Notificaciones de accidentes de trabajo por consecuencias del accidente. (2011-2019)

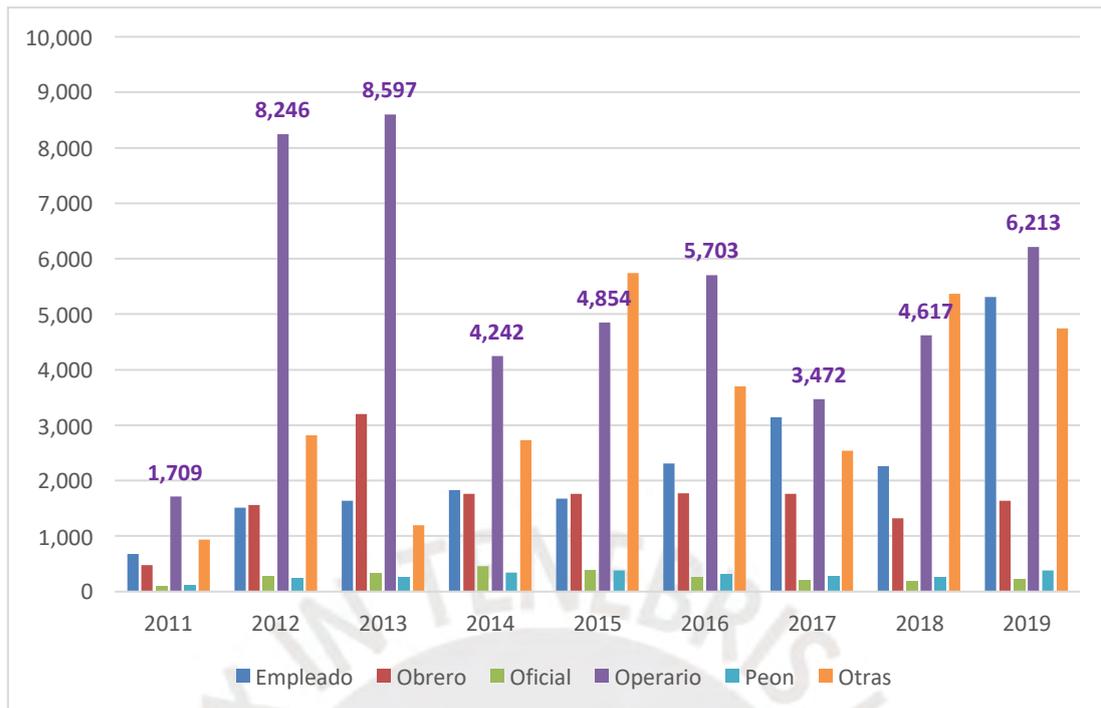
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
A) ACCIDENTE LEVE	1,696	8,593	9,498	5,092	7,746	11,173	9,135	8,785	13,211
B) ACCIDENTE INCAPACITANTE	3,036	6,895	9,458	9,645	13,195	9,696	6,498	11,337	21,584
- PARCIAL PERMANENTE	100	57	210	1,362	614	237	273	3,392	6,274
- TOTAL TEMPORAL	2,929	6,812	9,231	8,264	12,496	9,428	6,198	7,884	15,219
- TOTAL PERMANENTE	5	16	12	17	70	31	27	61	91
- NO ESPECIFICADO	2	10	5	2	15	0	0	0	0
C) ACCIDENTE MORTAL	145	189	178	128	179	158	174	160	241
TOTAL	4,877	15,677	19,134	14,865	21,120	21,027	15,807	20,282	35,036

Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2012-2019. Boletín estadístico notificaciones de accidentes de trabajo. Elaboración propia

Del total de notificaciones de accidentes, el 45% correspondió a accidentes leves, y el 54% accidentes cuya consecuencia fue una incapacidad temporal o permanente, lo que supone costo por parte de ESSALUD,

Para un análisis posterior del caso de manufactura, y en relación a la categoría ocupacional de trabajo, es interesante comprobar en qué categoría ocurre el mayor número de accidentes, accidentes mortales y notificaciones de enfermedades profesionales, mencionar que los incidentes no aparecen en las estadísticas del MTPE por categoría ocupacional.

**Gráfico 26 Notificaciones de accidentes por categoría profesional.
2011-2019**

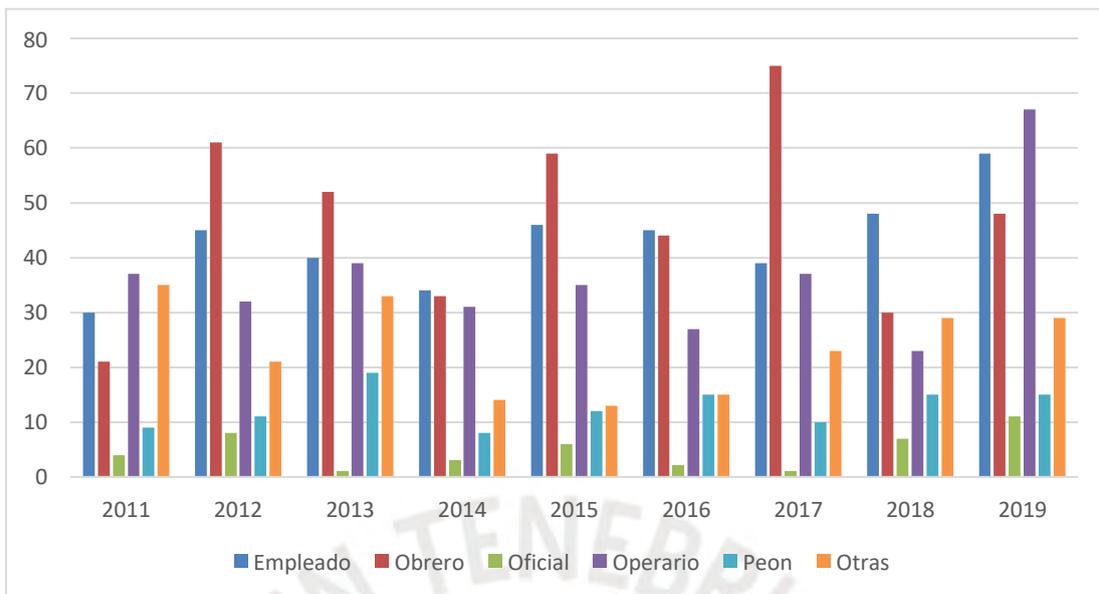


Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2012-2019. Boletín estadístico notificaciones de accidentes de trabajo.

Elaboración propia

Son las categorías de operario y empleado las que han sufrido mayor número de accidentes, de acuerdo a las notificaciones reportadas al MTPE, y en el caso de accidentes mortales, es la categoría de obrero, seguida de la de empleado y operario, las que han registrado mayor número de accidentes de naturaleza mortal. Respecto a las enfermedades profesionales es la categoría de operario la que registra mayor número de notificaciones, que como la línea general descrita anteriormente se observa el aumento de notificaciones tanto de accidentes como de accidentes mortales y enfermedades profesionales. Se puede deducir de este hecho que a raíz de la entrada en vigor de la ley, la obligatoriedad de velar por la salud de trabajadores y los reconocimientos médicos, hace que se evalúen y registren las enfermedades consideradas como causa del trabajo.

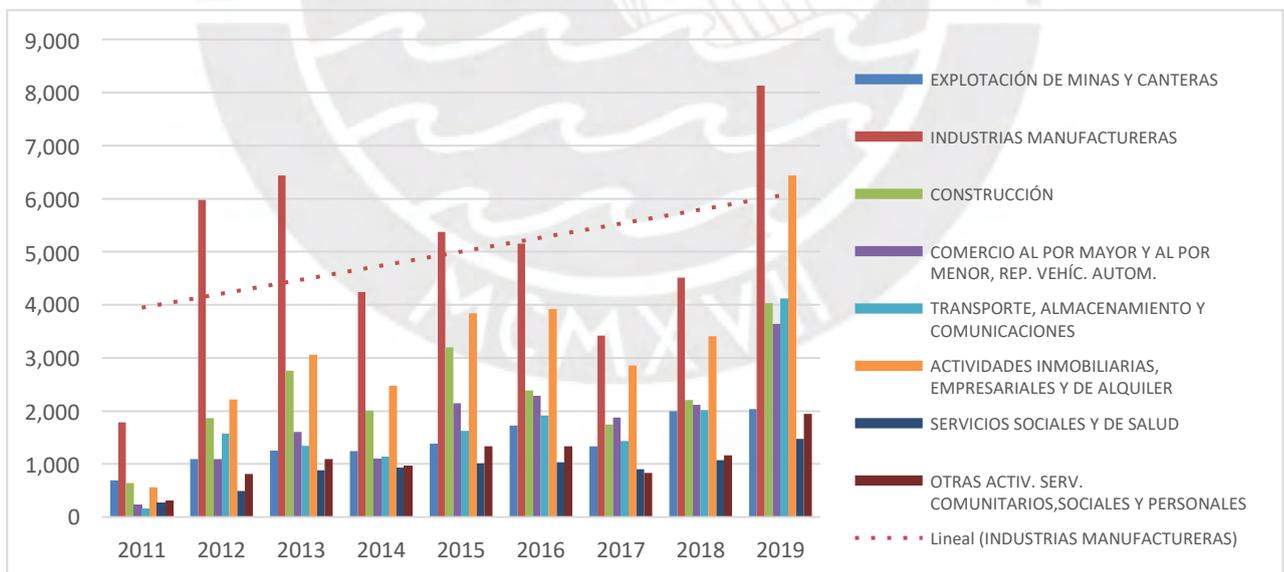
Gráfico 27 Notificaciones de accidentes mortales por categoría profesional .2011-2019



Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2011-2019. Boletín estadístico notificaciones de accidentes de trabajo.

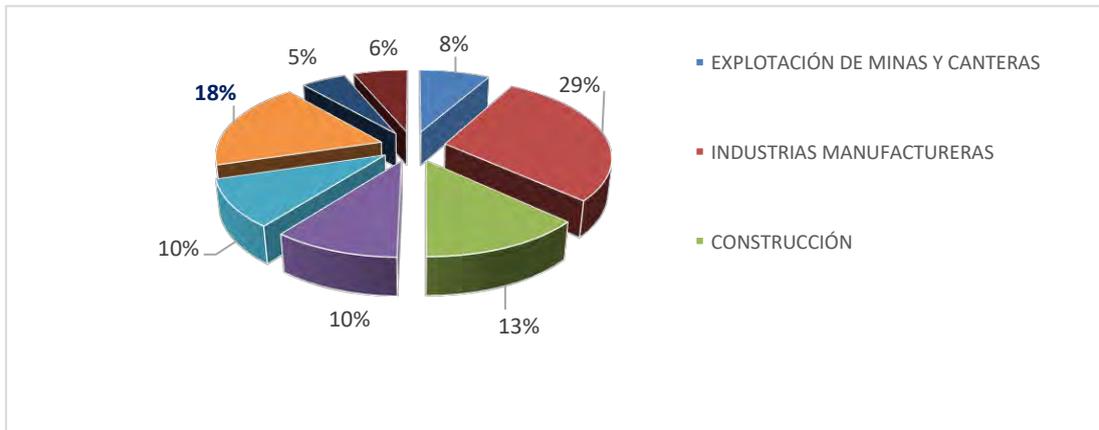
En cuanto a la distribución de accidentabilidad por sector, el sector de manufactura ha presentado mayor número de notificaciones de accidentes de trabajo, y ha supuesto un 29% de las notificaciones de accidentes del año 2011 al 2019.

Gráfico 28 Notificación de accidentes según actividad económica .2011-2019



Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2011-2014. Boletín estadístico notificaciones de accidentes de trabajo. Elaboración propia.

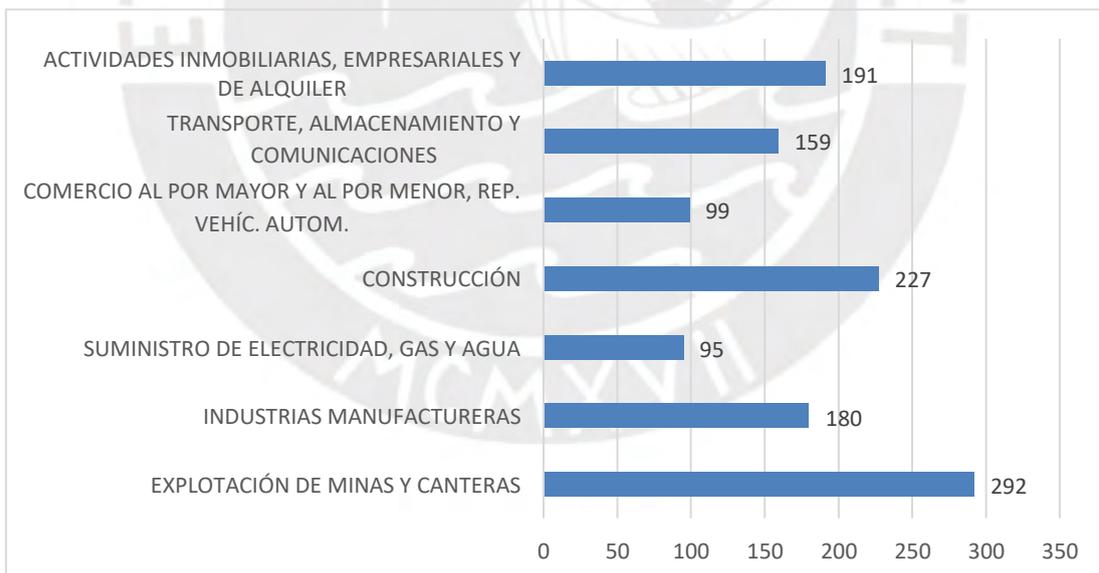
Gráfico 29 Notificación de accidentes acumulado según actividad económica 2011-2019 (%)



Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2011-2014. Boletín estadístico notificaciones de accidentes de trabajo. Elaboración propia.

El sector que presenta mayor número de accidentes mortales entre 2011-2019 es el sector de explotación de minas y canteras, seguirá del sector de construcción y en tercer lugar el sector de manufactura.

Gráfico 30 Notificación de accidentes mortales acumulado según actividad económica 2011-2019 (%)



En el caso de notificación de accidentes, el sector de manufactura se ha posicionado como el sector de mayor número de notificaciones, lo que nos muestra que es el sector en el que se presentan situaciones de riesgo en mayor medida que el resto de sectores y por la tanto con una mayor probabilidad de siniestralidad.

Es importante señalar que la calidad y el grado de las notificaciones de accidentes de trabajo es un problema, poniendo de manifiesto la falta de información

sistematizada, diferentes criterios de subregistros que hacen que la existencia de varios tipos de registros se diferencien los datos. Otra dificultad es la falta de acciones al respecto de la inspección debido a los escasos recursos del MTPE al respecto, lo que hace que exista datos al respecto de la siniestralidad laboral no confiables al 100%.

Así si desde el 2011 al 2014, en un principio, ha habido un incremento de las notificaciones de los accidentes mortales, después disminuyen, esto podría ser debido por un lado al aumento de tecnificación o dotación de tecnología industria, que hace que disminuyan los riesgos de accidentes, además tanto las empresas como el Estado Peruano, se encuentran implementando estrategias y políticas de prevención de riesgos laborales, se dota de capacitación a los trabajadores, se les brinda los equipos de protecciones individual, etc., gracias a la aplicación de la legislación. Es evidente por lo tanto la situación de subregistro, tanto de los accidentes como incidentes y enfermedades profesionales.

Como resultado de las entrevistas realizados a especialista en seguridad y salud laboral, se evidencia un resultado positivo desde la entrada en vigor de la ley, así como el interés de sector empresarial, si bien este deviene del impacto disuasivo de la ley debido a la penalización de misma.

Ha sido importante el papel del CONSSAT, instalado en agosto de 2012, como máxima instancia de diálogo y concertación social en material de SST y que tiene entre sus funciones principales la de velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control por parte de los actores del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo que la CONSSAT tiene un papel importante para incidir en el aumento de la acción fiscalizadora de SUNAFIL, la cual tiene una actividad muy escasa.

De acuerdo a las estadísticas del MPTE, en 2019 se han realizado 1,464 órdenes de inspección frente a siniestros por accidentes de trabajo, frente a 34.800 notificaciones de accidentes de trabajo, lo que supone que se realizan inspecciones en el 4% de los casos de accidentes de trabajo. Así mismo ocurre en el caso de incidentes peligrosos, las ordenes de inspección tan solo supone el 6% de las notificadas, lo cual demuestra la escasa acción fiscalizadora e inefectiva realizada por parte de SUNAFIL.

Capítulo 3 La negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo en el sector manufactura

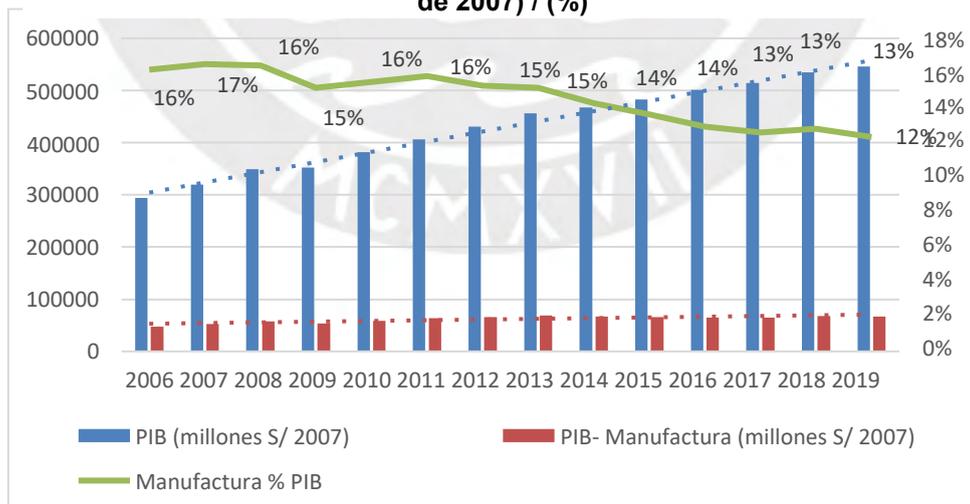
3.1. El sector de manufactura en el Perú

El sector de manufactura es uno de los ejes de la economía peruana, debido a las altas tasas de crecimiento que manifiesta y su contribución al PBI. Como se mostró anteriormente, ha supuesto un 28% del PIB nacional en el periodo 2006-2019. Este sector productivo genera valor agregado en el empleo y condiciones para el desarrollo económico gracias a su evolución, así como en la generación de empleo a nivel nacional

Históricamente, el comportamiento en el sector en periodos anteriores al de estudio, mantenía una trayectoria ascendente, con periodos de estancamiento, en 1997 debido a la crisis asiática y en 2008 debido a la crisis mundial. Hasta los 90, el sector de manufactura era un sector protegido (aranceles y sustitución de importaciones), liberalizándose posteriormente y así entró es un escenario de competitividad internacional, lo que originó que muchas de las empresas del sector quebraran, y el esfuerzo de otras muchas empresas por aumentar su competitividad, lo que hizo que el sector se mantuviera. (Observatorio Socio Económico Laboral Lima Norte, 2014; Observatorio Socio Económico Laboral Lima Norte, 2014, p. 11)

Podemos observar el comportamiento del sector, en cuanto a su aportación al PBI nacional y evolución en los Gráfico N° 32 y 33.

Gráfico 31 Perú: PBI Nacional, PIB Sector Manufactura. 2006-2019(mill. S/ de 2007) / (%)

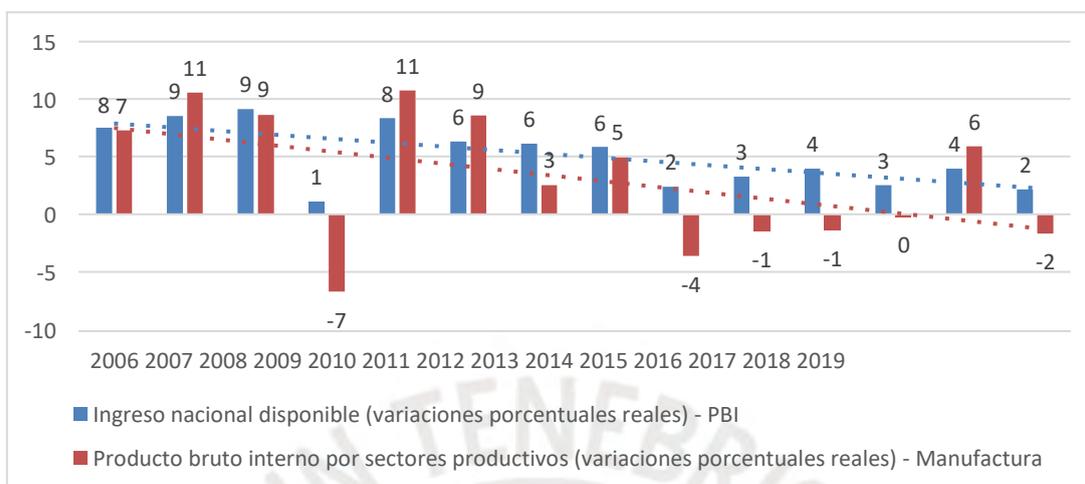


Fuente: Banco Nacional de la Reserva del Perú. Elaboración propia.

El PIB ha evolucionado siguiendo la tendencia ascendente, mientras que las variaciones porcentuales nos indican que el crecimiento ha sido sostenido, drásticamente desciende en 2009, siguiendo la tendencia mundial de crisis,

presentando el sector de manufactura variaciones negativas en la medida que se produce un comportamiento de descenso a nivel nacional.

Gráfico 32 Perú: Variación PBI Nacional y Sector Manufactura 2006-2019 (Variación %)



Fuente: Banco Nacional de la Reserva del Perú. Elaboración propia.

Para el análisis, ha sido necesario tener un panorama del mercado laboral en el sector de manufactura en el que se ha analizado el tejido empresarial en el sector y cómo ha evolucionado el número de empresas. En las estadísticas de MTPE, no se cuenta con estos datos en el Anuario Estadístico hasta 2008, y de acuerdo al censo de empresa del sector de manufactura en el 2007 realizado por Ministerio de Producción, que indicaba que en el Perú se contaba con 111.347 empresas manufactureras. (Observatorio Socio Económico Laboral Lima Norte, 2014).

El número de empresas del sector manufactura ha crecido en un 54% desde 2008 a 2019, mientras el tejido empresarial ha crecido en mayor proporción, un 90%. El sector de manufactura ha supuesto 12% en promedio del total de número de empresas del país durante el periodo considerado (2008-2019), y ha presentado un comportamiento constante en el peso del sector en la economía nacional en el contexto de crecimiento en el número de empresas. (Tabla N° 13).

Tabla 13 Perú: Número de empresas- Número de empresas sector de manufactura 2008-2019

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
N° empresas Sector Manufactura	21,009	23,562	26,683	27,405	30,322	30,092	30,950	31,615	31,285	31,190	30,415	32,345
Total, n° empresas	162,944	186,662	212,075	222,149	249,598	258,592	266,703	279,812	285,603	293,023	288,949	309,132

Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2008-2019. Planilla electrónica. Elaboración propia

El número de trabajadores que absorbe el sector de manufactura respecto del total del número de trabajadores asalariados en el sector privado ha ido disminuyendo y ha supuesto un 14% en 2019 del total de trabajadores asalariados en el sector privado.

Gráfico 33 Trabajadores Asalariados Sector Privado - Sector Manufactura. 2006-2019



Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2008-2019. Planilla electrónica. Elaboración propia

3.2. La Negociación Colectiva y Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de manufactura.

Para el análisis de la Negociación Colectiva en el sector de manufactura y como se ha venido desarrollando anteriormente, es importante evaluar cómo se distribuyen los trabajadores en el sector, tasa de sindicalización, trabajadores bajo negociación colectiva, registros sindicales, contenidos de los laudos sindicales, etc.

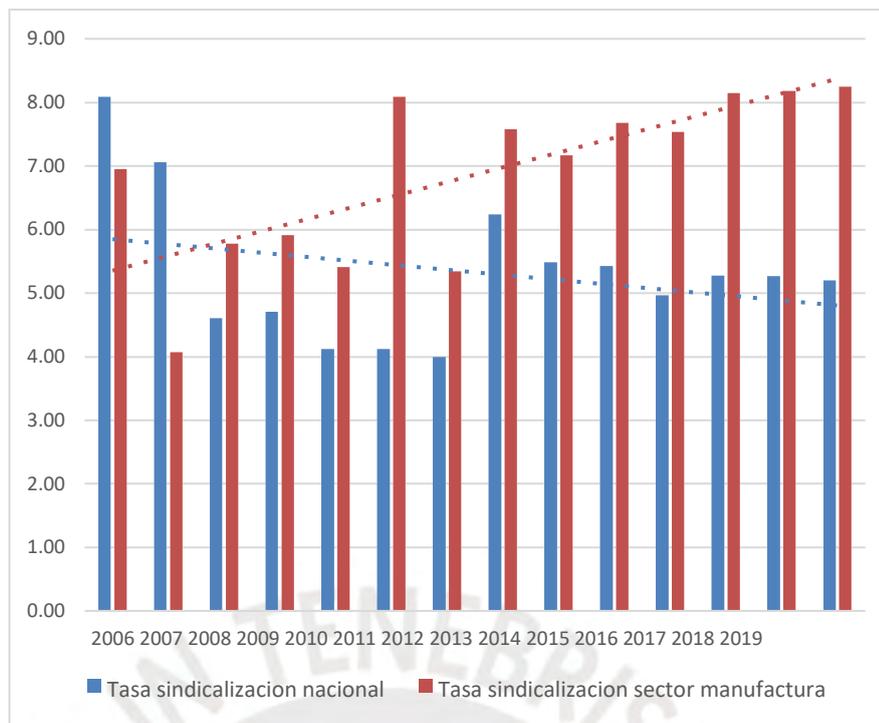
Tabla 14 Perú, Sector Manufactura: Tasa Sindicalización- Variación tasa de sindicalización 2006-2019

	Perú		Sector manufactura	
	Tasa de sindicalización	Variación tasa de sindicalización	Tasa de sindicalización	Variación tasa de sindicalización
2006	8.09	--	6.95	--
2007	7.06	-1.03	4.07	-2.88
2008	4.61	-2.45	5.78	1.71
2009	4.71	0.1	5.91	0.13
2010	4.12	-0.59	5.41	-0.5
2011	4.12	0	8.09	2.68
2012	4.00	-0.12	5.34	-2.75
2013	6.24	2.24	7.58	2.24
2014	5.49	-0.75	7.17	-0.41
2015	5.43	-0.06	7.68	0.51
2016	4.97	-0.46	7.54	-0.14
2017	5.28	0.31	8.15	0.61
2018	5.27	-0.01	8.18	0.03
2019	5.20	-0.07	8.25	0.07

Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2008-2019. Planilla electrónica. Elaboración propia

La tasa de sindicalización en país ha disminuido considerablemente desde el 2006, siendo el comportamiento del sector de la manufactura en sentido contrario. El sector de manufactura presenta una tendencia positiva en la tasa de sindicalización. A pesar de que en términos generales se aprecia un aumento en el número de trabajadores en el sector, aunque en menor proporción este aumento comparado con la totalidad, persisten las bajas tasas de sindicalización, debido al uso intensivo de los contratos de duración determinada o temporales como hemos visto anteriormente.

Gráfico 34 Perú, Sector Manufactura: Tasa Sindicalización- 2006-2019



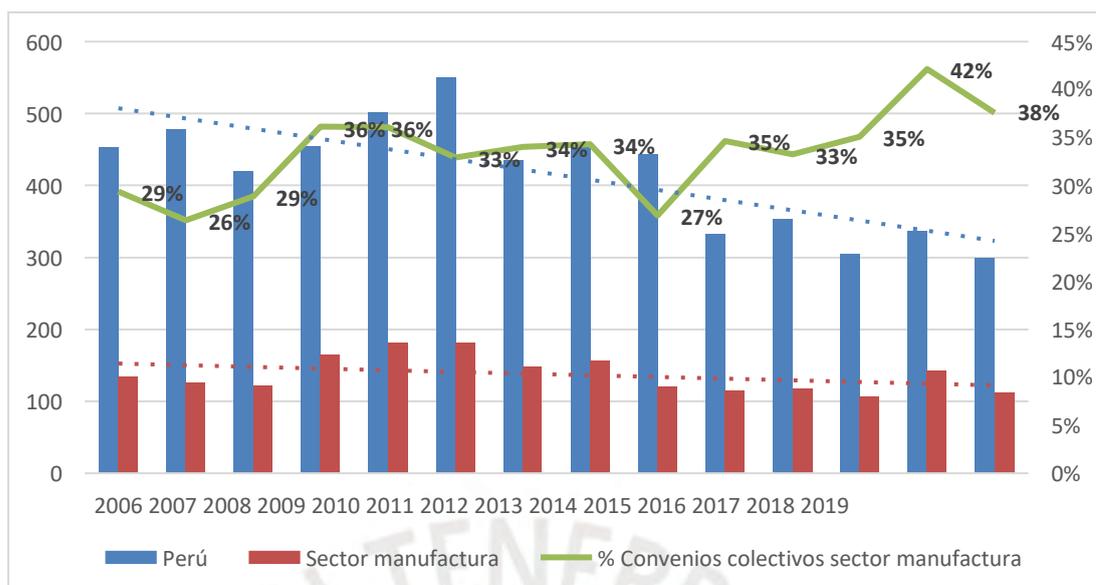
Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2008-2019. Planilla electrónica. Elaboración propia

A pesar de la baja tasa de sindicalización en el país, el sector de manufactura presenta una tasa de sindicalización mayor, debido al mayor número de trabajadores que se encuentran laborando en empresas de más de 20 trabajadores. En el año 2006 el 86.74 % de los trabajadores del sector de manufactura se encontraban trabajando en empresas de más de 20 trabajadores, de acuerdo al anuario estadístico del MTPE de 2016 y de acuerdo a la tendencia de la tasa de sindicalización del sector, así como del aumento de número de trabajadores en el sector, este porcentaje ha aumentado en el periodo considerado.

A partir de 2013, el registro de trabajadores por sector y por tamaño de la empresa de acuerdo al número de trabajadores cambia, registrándose el tamaño de empresa por número de trabajadores en tramos de 1-10, 11-100, 101-499 y 500 más, por lo que no es posible conocer con exactitud de acuerdo a la información del MTPE cual es el número de trabajadores que laboran en empresas de más de 20 trabajadores.

En cuanto a los registros sindicales, el sector de manufactura ha pasado de contar con 6 sindicatos reconocidos por el MTPE en el año 2006 a 16 sindicatos en 2019, lo que supone un 11% de los sindicatos del país en 2019.

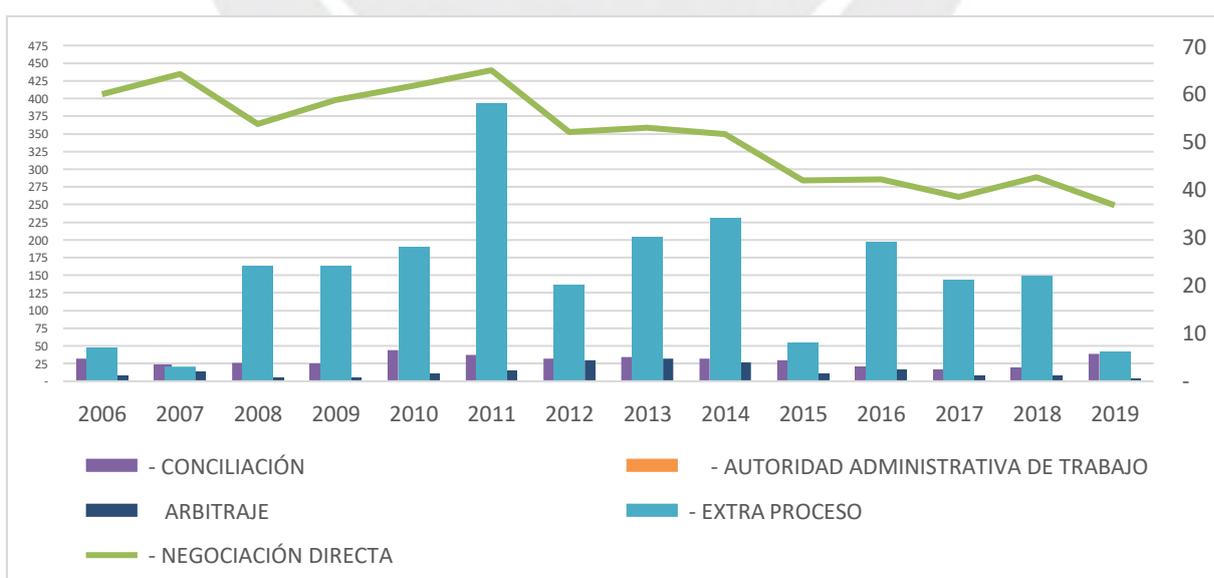
Gráfico 35 Perú-Sector Manufactura: Número de convenios colectivos



Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2008-2019. Planilla electrónica. Elaboración propia

El número de convenios colectivos registrados en el sector de manufactura en el año 2019 es del 112, que frente a los 133 aprobados en el año 2006 suponen una disminución en la cantidad de negociaciones colectivas que han finalizado en convenio colectivo aprobado registrado en el MTPE de 16%. Respecto del tipo de organización sindical que ha intervenido y representado a los trabajadores en la negociación, el 64% ha sido a través de un sindicato de obreros, 12% a través de sindicatos de empleados y el 17% a través de un sindicato único.

Gráfico 36 Perú: Convenios colectivos registrados en Sector Manufactura por etapa de solución. (2006,2019)



Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2008-2019. Registros sindicales. Elaboración propia

La situación descrita nos demuestra la dilatación de los procesos de negociación colectiva, siendo grandes las dificultades de los sindicatos.

El contenido de los convenios, según los registros del MTPE, en los que se muestran los conceptos de:

- Aumento General (Empleado/Obrero).
- Cláusula de salvaguarda mensual y/o diario.
- Bonificación única por productividad.
- Bonificación extraordinaria, única vez.
- Bonificación por cierre de pliego.
- Otras asignaciones y/o bonificaciones: Esposa/Hijo, fallecimiento del trabajador y familia, escolaridad, movilidad, refrigerio, quinquenio, uniforme, útiles de aseo, trabajo nocturno. Otros: Fiestas Patrias, vacaciones, producción, botiquín, nacimiento de hijo, categorización, bonificación compensatoria por prórroga de pliego, capacitación, prima textil, vales de alimento, bonificación de construcción civil, etc. Se registra en este sentido si ambas partes mantienen en vigencia los beneficios y/o condiciones anteriores.

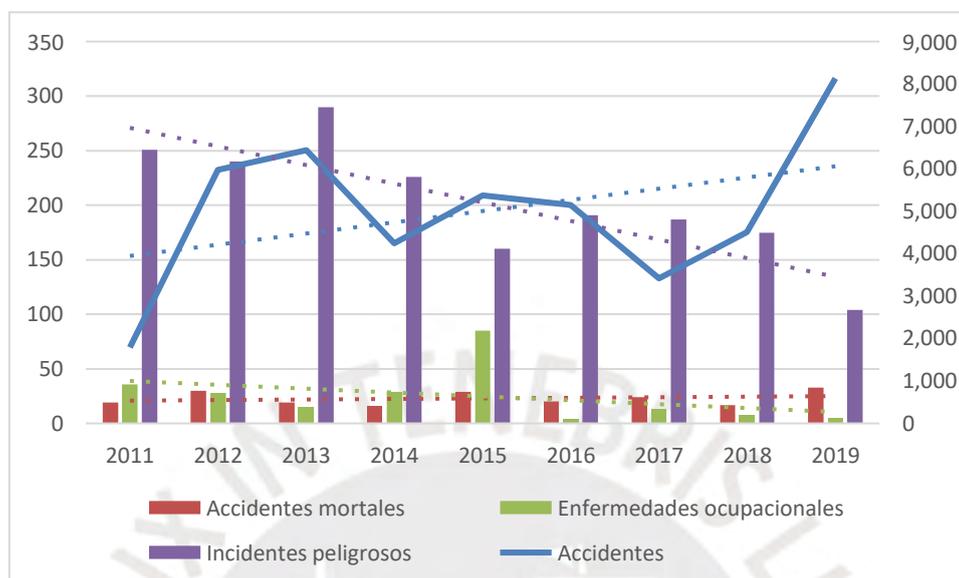
Para el análisis del contenido de los convenios colectivos del sector de manufactura, mediante la observación de los anuarios estadísticos del MTPE, en el año 2019 de los convenios colectivos registrados, sólo 9 presentan contenido en el apartado de otras asignaciones y/o bonificaciones, en las que cabe el registro de cláusulas de contenido referente a las condiciones de trabajo.

A través de las entrevistas realizadas a expertos en arbitraje en negociación colectiva, y experto en seguridad y salud en el trabajo, se ha podido confirmar que el contenido referente a aspectos de SST básicamente se centra en cuantificación económica a forma de bono a pagar al trabajador por exposición al riesgo y en un número muy escaso de convenios colectivos aparecen cláusulas con contenidos en este sentido consista en la regulación de las condiciones de trabajo tendentes a la prevención del riesgo.

Los datos de siniestralidad laboral en el sector y registrados en el MTPE al detalle, se realiza a partir del 2011 y podemos ver la evolución en el Gráfico 38, se puede apreciar es en el año 2013 que se eleva el número de accidentes notificados, y se ha mantenido una tendencia ascendente de estos. En el caso de incidentes graves y accidentes mortales la tendencia es negativa Las causas de esto es la aplicación de la legislación tanto en el sentido de la obligatoriedad de notificación de los accidentes,

como de la propia implementación de la ley, y la aplicación de medidas preventivas de acuerdo a lo estipulado en la Ley.

Gráfico 37 Perú: Notificaciones de accidentes sector manufactura .2011-2019



Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2006-2019. Planilla electrónica. Elaboración propia

Tabla 15 Perú: Notificaciones de accidentes sector manufactura .2011-2014

	Accidentes	Accidentes mortales	Enfermedades ocupacionales	Incidentes peligrosos
2011	1,787	19	36	251
2012	5,976	30	28	240
2013	6,439	19	15	290
2014	4,242	16	29	226
2015	5,371	29	85	160
2016	5,150	20	4	191
2017	3,422	24	13	187
2018	4,509	17	8	175
2019	8,130	33	5	104

Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2006-2019. Notificación de accidentes. Elaboración propia

3.3. Correlación entre negociación colectiva y accidentalidad laboral

Se ha analizado la relación de dependencia entre la negociación colectiva en el sector de manufactura y la accidentalidad laboral, para ello se ha considerado el número de trabajadores bajo negociación colectiva del sector y el número de notificaciones de accidentes en el sector manufactura en el periodo considerado.

Para ello se han tomado los datos de los anuarios estadísticas del MTPE, pero se han presentado algunas limitaciones, ya que para un correcto análisis se necesita que el registro de los datos sea de acuerdo a los mismos parámetros durante los años del periodo analizado.

El número de trabajadores del sector de manufactura bajo negociación colectiva se registra a partir de 2013, por lo que se ha realizado el análisis de dependencia entre las dos variables para el periodo de 2013 a 2019.

Tabla 16 N° de trabajadores bajo negociación colectiva . N° de accidentes laborales . Sector manufactura (2013-2019)

	N° de trabajadores bajo negociación colectiva sector manufactura	N° Accidentes laborales sector manufactura
2013	159,205	6,439
2014	165,343	4,242
2015	166,747	5,371
2016	143,817	5,150
2017	146,603	3,422
2018	162,475	4,509
2019	167,140	8,130

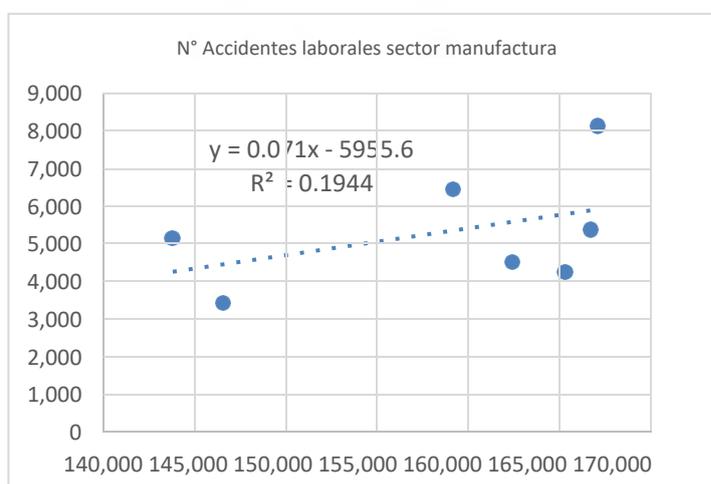
Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2006-2019. Notificación de accidentes. Elaboración propia

Se ha podido encontrar mediante al análisis correlacional, utilizando el coeficiente Pearson, que la negociación colectiva está relacionada directamente con la accidentalidad laboral, esta correlación es moderada ya el resultado ha arrojado un coeficiente de correlación de 0.4, lo cual representa una aceptable asociación de las variables, pero esta correlación es débil, no es perfecta.

Tabla 17 Correlación negociación colectiva y accidentalidad laboral

	Accidentalidad laboral (N° de notificaciones de accidentes de trabajo, sector manufactura)	
Negociación colectiva (N° de trabajadores bajo negociación colectiva, sector manufactura)	Coeficiente de correlación	0.4
	Coeficiente de determinación	0.1944

Gráfico 38 Dispersión: Negociación Colectiva- Accidentalidad laboral



Elaboración propia

3.4. Metodología.

Para la presente investigación se ha la integración de diferentes técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. De esta forma se podrá lograr una perspectiva más amplia del fenómeno a estudiar, el tipo de investigación realizado con nos permite llegar al más alto grado de integración y combinación entre los dos enfoques cualitativo y cuantitativo, combinándose y contemplando las ventajas de ambos enfoques. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2003, p. 21)

La parte cuantitativa se realizará mediante el análisis de estadísticas y la aplicación de herramientas para la medición de los factores psicosociales en el estudio de caso de una empresa de manufactura. En cuanto a la cualitativa, se realizará con la aplicación de entrevistas a los diferentes actores.

Los procesos de trabajo realizados para la investigación han sido:

- Búsqueda de información bibliográfica: revisión de la literatura para el apoyo al planteamiento del problema de investigación
- Recolección, análisis y sistematización: Bases de datos de las estadísticas del anuario estadístico del MTPE, donde se recogen datos de negociación colectiva y accidentabilidad laboral del país.
- Análisis sector manufactura: Sistematización de las estadísticas de MTPE tanto de datos de negociación colectiva, registro sindical y notificación de accidentes.
- Análisis caso empresa sector manufactura: Se completa con el estudio de caso de una empresa del sector de manufactura, análisis de contenido de convenios colectivos, estadísticas de accidentes de trabajo y análisis de encuesta aplicada a la empresa escogida del sector de manufactura, el cuestionario adaptado de CoPsoQ-istas21 (versión 1.5), como herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología de prevención. La herramienta sirve para la identificación de riesgos, para la localización de problemas y diseño de soluciones adecuadas de prevención, en la aplicación de la encuesta se indica que los resultados deben ser considerados como oportunidades para la identificación de áreas de mejora de la organización del trabajo, que como hemos visto en la sustentación del marco teórico y conceptual la negociación colectiva nos permite regular las condiciones de trabajo y organización del mismo. Esta herramienta se compone de cinco dimensiones (exigencias psicológicas, control sobre el puesto, apoyo social, inseguridad sobre el futuro y doble presencia). La encuesta sigue la metodología llamada COPSOQ . Se tendrán

en cuenta para el análisis del caso las preguntas referentes a Condiciones de Trabajo, que son de la pregunta número 10 a la 26 inclusive.

- Entrevistas actoras: Se completará con la adecuación, interpretación y conclusiones arrojadas a través de entrevistas a diferentes actores, expertos en derecho laboral y negociación colectiva implicados en procesos de negociación colectiva (asesores sindicales, asesores legales negociación colectiva, dirigentes sindicales empresa manufactura, especialistas en SSTT).

3.5. Estudio caso de empresa del sector de manufactura: evolución en la negociación colectiva y accidentabilidad.

Se presenta información sobre la empresa objeto del estudio de caso, descripción de la misma, detalle de su estructura y de trabajadores. A continuación, se detalla la metodología utilizada para el recojo de la información a analizar y presentación de los resultados, tanto cuantitativos como cualitativos. Se realizará el análisis según los datos de que se disponen de la empresa en el periodo de tiempo desde 2011 a 2014.

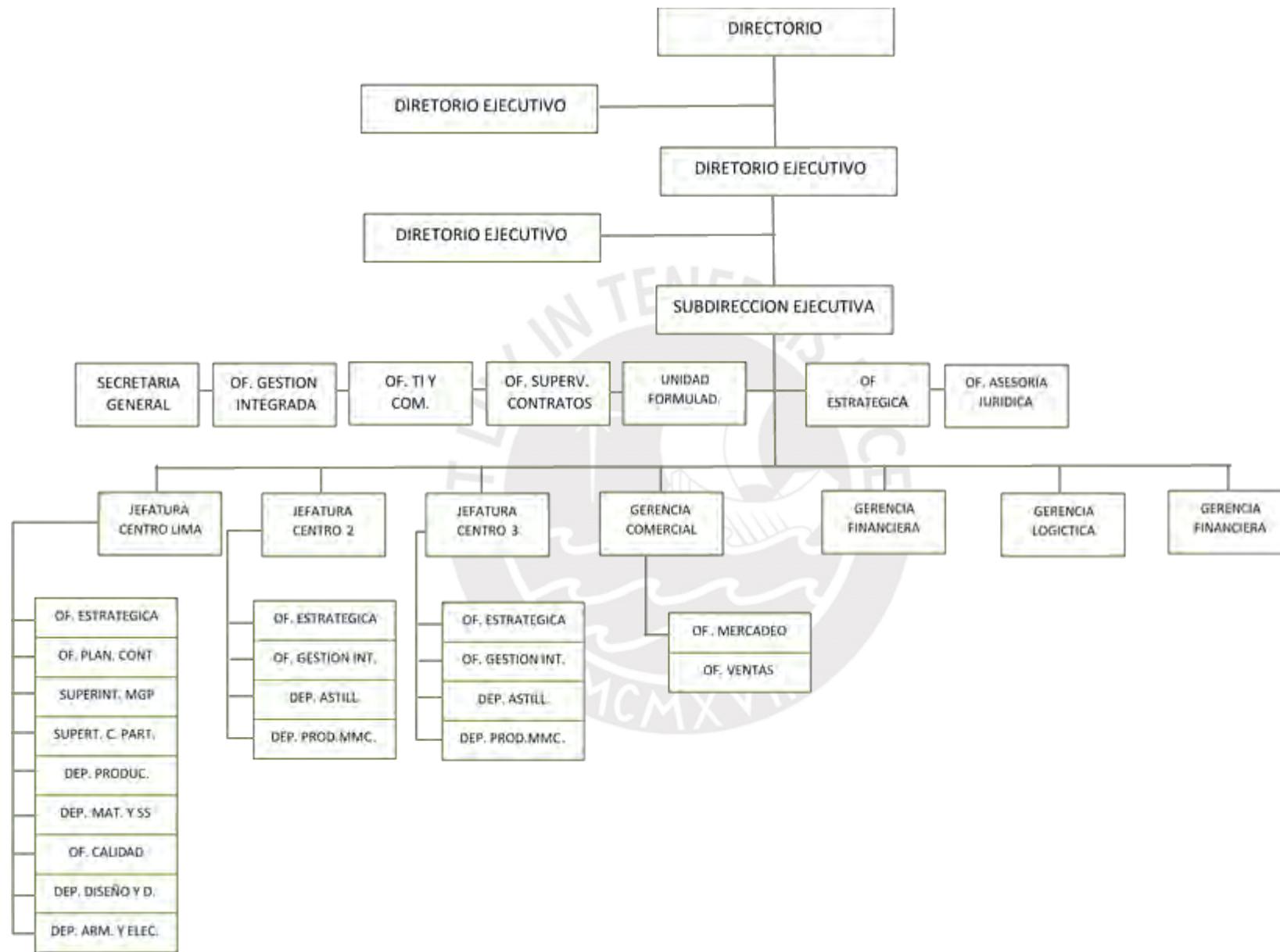
a. Descripción de la empresa

La empresa objeto del estudio es una empresa estatal de derecho privado que opera en el ámbito del Ministerio de Defensa y parte de un *holding empresarial*. Por su actividad, incluida en el sector de manufactura, concretamente metalmecánica, siendo las actividades que realizan como de alto riesgo. Cuenta con tres centros de operación, el estudio se ha realizado en el centro de trabajo ubicado en Lima Metropolitana y Callao, cuyo número de trabajadores en el año 2014 fue de 1.260.

La empresa fue creada en 1950, ha ampliado su capacidad operativa en la construcción naval y fabricación de grandes estructuras metal mecánicas. Atiende tanto clientes nacionales como extranjeros, la construcción de embarcaciones, buques de guerra, buques de alto bordo de diferentes tipos y tamaño, pesqueros, embarcaciones fluviales, remolcadores de alta mar, estructuras metálicas como puentes de carretera y peatonales, estructuras ferroviarias y portuarias, equipos hidromecánicos.

En cuanto a la estructura de la empresa, se presenta en el siguiente organigrama:

Ilustración 8 Organigrama Empresa sector manufactura.



Elaboración propia

Los grupos ocupacionales y puestos en los que se estructura la plantilla de la empresa se componen según la siguiente tabla:

Tabla 18 Distribución Puestos-Grupos Ocupacionales. Empresa sector manufactura

GRUPO OCUPACIONAL	PUESTO
Profesional	Jefe de división
	Coordinador
	Jefe de proyecto
	Jefe de Taller
	Auditor I
	Auditor
	Analista I
	Analista
	Inspector
	Intendente
	Jefe de Proyecto de Diseño
	Profesionales Varios
Técnico	Supervisor
	Técnico
	Maestro
	Asistente de Producción
	Operario

Elaboración propia

El 26 % de la plantilla corresponde al grupo ocupacional profesional, mientras que el 74 % ocupan puestos en el grupo ocupacional técnico. En cuanto a la distribución entre hombres y mujeres, el 11% de la plantilla son mujeres, frente al 89% de hombres. De las mujeres, el 16% se encuentran en el grupo ocupacional de técnicos.

b. Negociación colectiva

Respecto a la evolución en número de personal de la empresa, así como su tasa de sindicalización entre los años 2011 a 2014

Tabla 19 N° trabajadores, N° trabajadores sindicalizados y tasa de sindicalización. Empresa manufactura. 2011-2014

Año	N° Trabajadores	N° Trabajadores sindicalizados	Tasa de sindicalización
2011	944	549	58,1%
2012	939	603	64,2 %
2013	1.596	595	37,2%
2014	1260	706	56%

Elaboración propia

Se puede apreciar en la Tabla N° 19, la tasa de sindicalización disminuye a causa del aumento en el número de trabajadores de la compañía, como se comprobó en el marco contextual, el número de trabajadores sujetos a negociación colectiva aumenta al ser el convenio colectivo aplicable a todos los trabajadores de la compañía, si bien el número de trabajadores sindicalizados apenas varía. Esta situación, y por el carácter productivo de la empresa, hace que sea grande el número de trabajadores asalariados temporales, lo que no incide de forma positiva en la tasa de sindicalización.

En cuanto al contenido de los Convenios Colectivos de la compañía, se analizará los puntos contenidos en el mismo y si hacen referencia a Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el carácter de los mismos. Cabe indicar que los convenios colectivos han sido fruto de Negociación Directa, por acuerdo entre la empresa y el sindicato de trabajadores.

Tabla 20 Contenido convenios colectivos 2011-2013. Empresa sector manufactura.

Año	Tema	Contenido /Clausulas
2011	Puntos previos	1. Estandarización de términos: <ul style="list-style-type: none"> - Ingresos (Conceptos remunerativos y no remunerativos) - Grupos Ocupacionales. - Tiempo de servicios - Cantidad de trabajadores afiliados al sindicato
	Aumento Sueldos y Salarios	2. Acuerdo de aumento. 3. Remuneración mínima básica por tiempo de servicio.
	Aumento prestaciones alimenticias	4. Define el contenido y aplicación a los trabajadores, obreros y empleados el incremento de las <u>prestaciones alimentarias.</u>
	Condiciones de trabajo	5. Refrigerio supeditado a asistencia: incremento cuantía del monto del refrigerio. 6. Movilidad supeditada a asistencia: Facilitación del transporte al personal que labora después de las 16.15 horas. <ul style="list-style-type: none"> - Se definen los lugares e itinerarios del medio de transporte facilitado. - Se indica que la empresa otorga un importe económico diario al personal en concepto de movilidad. - Se solicita por parte del sindicato medio de transporte con seguridad 7. Ambulancia: Reparación y modernización de ambulancia y quipos de evacuación y estabilización. 8. Incremento de incentivos: se establecen el valor de los incentivos por trabajo por turnos, en trabajadores en planta de acetileno, trabajo en altura, trabajos en diques/draga, trabajos en lugares confinados, trabajos con revestimiento de lana/fibra de vidrio, vaciado o fundido de metales y trabajos con ondas radiactivas. De las solicitadas solo se acuerdan: Trabajos en altura, trabajos dique/daga, Trabajos en lugares confinados y trabajos con revestimiento de lana/fibra de vidrio. 9. Comité de evaluación: se establece la inclusión de un representante de producción y otro de administración en la homologación y ascenso de los trabajadores. Se establece un manual de Promoción y Ascensos con los lineamientos al respecto. 10. Contratos: El sindicato propone la transformación de los contratos de carácter temporal por plazo indeterminado para los que trabajadores de más de un año, pero no se llega al acuerdo. Estableciéndose que la empresa seguirá realizando contratos de acuerdo con las modalidades prevista en la ley. 11. Unificación horaria de trabajo: se acuerdo continuar con las jornadas de trabajo vigente (40 horas semanales). 12. Trabajos en diques: Se acuerda tener en cuenta en planes de ampliación futuros del Centro de Operación la construcción de diques bajo la norma técnica correspondiente. 13. Condiciones Sociales: se establecen montos en los bonos de navidad, bono por regreso de vacaciones, asignación extraordinaria por gasto de sepelio, asignación especial por derecho de jubilación a partir de 65 años o menos de forma voluntaria. 14. Convenios con universidades o Institutos: Realización de convenios educativos con la empresa para que personal y sus familias disfruten de tarifas preferenciales y acceso a becas. 15. Conmemoración día del trabajo: Acuerdo para la realización de actos de camaradería por el día del trabajo. 16. Capacitación: se establece la realización del Plan Anual de Capacitación para el personal, se menciona de nuevo los convenios con entidades de capacitación.

Año	Tema	Contenido /Clausulas
	Condiciones sindicales	<p>17. Facilitar ambiente: se acuerda que el alquiler de un espacio será debatido en futuras negociaciones.</p> <p>18. Descuento Sindical: se acuerda que la empresa efectúe el ingreso de las cuotas sindicales descontadas en un plazo máximo de 10 días útiles desde el descuento efectivo.</p>
	Productividad	<p>19. Compromiso de los trabajadores: Los trabajadores se comprometen en mejorar la producción, así como el ahorro de energía eléctrica y contribuir al medio ambiente y ahorro de materiales.</p> <p>24. Cierre de convenio: Se establecen abonos por parte de la empresa tanto a trabajadores sindicalizados como al sindicato en por cierre de convenio.</p>
	Propuesta de la empresa	<p>25. Periodicidad del Pago: Se acuerda el pago de remuneración mensual, y no semanal, además de otorgar préstamos a los trabajadores que lo soliciten y que se vean perjudicados con el cambio.</p> <p>26. Alcance del Convenio: Las partes acuerdan la aplicación del Convenio Colectivo a todos los trabajadores (sindicalizados o no) de dos centros de trabajo. Lima y Centro 2.</p> <p>27. Clausulas Permanentes: Se acuerdan como permanentes las cláusulas referidas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incremento de incentivos: Trabajos en altura, trabajos dique/daga, Trabajos en lugares confinados y trabajos con revestimiento de lana/fibra de vidrio. - Bonificación por regreso de vacaciones. - Asignación por gastos de sepelio. - Asignación por jubilación. - Conmemoración por el día del trabajo. - Periodicidad del pago.
2012	Puntos previos	<p>1. Estandarización de términos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingresos (Conceptos remunerativos y no remunerativos) - Grupos Ocupacionales. - Tiempo de servicios - Cantidad de trabajadores afiliados al sindicato
	Aumento Sueldos y Salarios	<p>2. Acuerdo de aumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incremento remuneración básica mensual - Remuneración básica mínima para trabajadores estables por tiempo de servicio.
	Aumento prestaciones alimenticias	<p>3. Define el contenido y aplicación a los trabajadores, obreros y empleados el incremento de las prestaciones alimentarias.</p>
	Condiciones de trabajo	<p>4. Seguridad ocupacional de los trabajadores: La empresa continuará realizando exámenes ocupacionales de acuerdo a la matriz de riesgos por puesto de trabajo. Se compromete a efectuar seguimiento de los exámenes especiales a trabajadores que laboran en arenado, pintado, odas radiactivas.</p> <p>5. Tope de incentivos: Se establece un nuevo tope de incentivos (40 horas), aplicable a los Talleres de Tratamiento de Superficies X90 y Taller Mecánico Naval X37. El resto de talleres tendrá un máximo de tope de incentivos de 35 horas.</p> <p>6. Movilidad supeditada a asistencia: se establece el monto de la cuantía de S/5.60 diarios.</p> <p>7. Refrigerio supeditado a la asistencia: Se establece la cuantía de refrigerio, que no es alimentación principal, de S/1.90 diarios.</p> <p>8. Bonificación y préstamo por retorno de vacaciones: Se establece una bonificación por retorno de vacaciones y posibilidad de préstamo a los trabajadores con capacidad de endeudarse.</p>

Año	Tema	Contenido /Clausulas
		9. Pago de quinquenios: se establece que la empresa revisara esta posibilidad, sin quedar acordada y fijada. 10. Adelanto a remuneraciones: Se acuerda la posibilidad de adelanto del 50% en la quincena a los trabajadores que lo soliciten. 11. Entrega de uniformes administrativos: Se acuerda que se realice la estandarización de uniformes para el personal administrativo, y su implementación a finales de 2013. 12. Posta médica: Se establece que la empresa seguirá cumpliendo lo correspondiente al respecto del cumplimiento de las disposiciones legales.
	Condiciones Sindicales.	13. Asignación sindical: Se acuerda que la empresa entregará una única asignación al sindicato de la cuantía 60% UIT como apoyo al alquiler de local sindical.
	Condiciones sociales	14. Asignación por gastos de sepelio. 15. Contratación concesionario comedor. 16. Apoyo económico a estudios: Se establecen cuantías para apoyo económico a estudios de trabajadores e hijos, y se establece a requerimientos. 17. Canasta navideña: se establece el valor de la canasta navideña. 18. Incentivo por jubilación: Se mantiene el acuerdo del convenio de 2011. 19. Protección del trabajador durante el tránsito por las medicaciones de la empresa. 20. Bonificación por cierre de convenio: Se acuerda la cuantía por cierre de convenio a los trabajadores sindicados.
	Clausulas finales	21. Agasajo por 1° de mayo. 22. Escalas de las políticas aprobadas y vigentes. 23. Carácter permanente: se acuerda que los beneficios establecidos en el presente convenio serán de carácter permanente.
	Productividad	24. Compromiso de los trabajadores: Se establece el diseño de indicadores para el control y monitoreo de la productividad, comprometiéndose los trabajadores al aporte para la mejora de la productividad, así como su compromiso al medio ambiente con la reducción de uso del papel.
	Alcance del convenio	25. Se acuerda que la aplicación del convenio sea a la totalidad de los trabajadores-
	Aporte al Sindicato	26. Se acuerdan aportes no remunerativos que corresponden a los incrementos del concepto de movilidad, refrigerio y prestaciones, se realicen al sindicato para sufragio de gastos administrativos y asesorías.
	Acreditación del sindicato.	27. El sindicato acredita encontrarse debidamente inscrito y registrado.
	Vigencia del convenio	28. Se acuerda la vigencia del convenio anual, hasta 31 de diciembre de 2012.
2013	Puntos previos	1. Cantidad de trabajadores afiliados: se indica la cantidad de trabajadores afiliados al sindicato y el inicio de la negociación colectiva con trato directo en noviembre 2012.
	Incremento de remuneraciones y conceptos no remunerativos.	2. Se establecen las cuantías mínimas mensuales por categoría profesional, incrementos por prestaciones alimentarias, incremento mensual por refrigerio,

Año	Tema	Contenido /Clausulas
	Retención económica a favor del sindicato	3. Se acuerda la retención a favor del sindicato correspondiente al incremento en concepto no remunerativo de prestaciones alimentarias en enero de 2013.
	Incremento de horas de incentivo	4. Se acuerda el establecimiento del valor del incentivo para trabajos en altura por valor equivalente a tres (3) horas de sobretiempo y de una (1) por trabajo en espacios confinados.
	Asignación por escolaridad	5. Cambio de denominación por "Bonificación por Educación", en la boleta de pago. Se establece el monto de S/300 nuevos soles anuales, así como otorgamiento de préstamos a trabajadores con capacidad de endeudamiento.
	Redistribución de jornada laboral	6. Se acuerda que por el momento no es posible realizar modificación colectiva de la jornada laboral por motivos de producción, si se realizaran cambios bajo solicitud y de forma temporal, así como facilidades al personal afiliado al Sindicato para asistencia a asambleas, previa comunicación 48 horas de anticipación.
	Valor Hora Extra	7. Se hace referencia que la hora extra trabajada sobre la jornada laboral de 48 horas semanales se abonará de acuerdo a ley.
	Seguridad y Salud del Personal durante el horario del Almuerzo	8. Se detectan observan condiciones antihigiénicas para los trabajadores que salen de las instalaciones en la hora del almuerzo, afectando a su salud y seguridad. Se acuerda que de acuerdo con la Ley N° 93783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizarán las actividades administrativas necesarias para evitar la situación. Así los trabajadores que salen a almorzar a sus domicilios, deben gestionar autorización ante la Oficina de Personal, siempre teniendo en cuenta que el tiempo de almuerzo es de 45 minutos.
	Adquisición de ambulancia	9. Se acuerda la compra de una ambulancia nueva, que será utilizada exclusivamente para la evacuación de los trabajadores en caso de accidentes o cualquier emergencia médica.
	Bonificación y préstamo por retorno de vacaciones	10. Se fija un nuevo importe de bonificación por retorno de vacaciones, así como nuevo valor los préstamos y condiciones de acceso al mismo.
	Reconocimiento por tiempo de servicios	11. Se acuerdo el pago correspondiente en concepto de Reconocimiento por Tiempo de Servicios a los Trabajadores en el mes que el trabajador cumpla el tiempo establecido en convenio, encontrándose supeditado a la aprobación de la modificación del Presupuesto del Gasto Integrado del Personal 2013, e incluido en el presupuesto de 2014. El establecimiento de la nueva forma de pago, no tiene carácter retroactivo.
	Incentivos por Jubilación	12. En el acuerdo se reitera igual que en convenios anteriores la inexistencia por parte de la empresa de intención de favorecer el retiro indiscriminado del personal. Siendo el incentivo por jubilación cuando el personal lo solicite y haya acuerdo entre las partes. Se establecen nuevos montos al respecto. La Empresa y el Sindicato acuerdan en no volver a negociar el monto por jubilación.
	Asignación por gasto de sepelio	13. Se revisa la orden interna en el punto en el que se establece el valor de Asignación por fallecimiento de familiares y se especifica como valor base la UIT, y no será reajutable en el futuro.
	Amnistía por huelgas realizadas	14. No se establece acuerdo entre las partes, la empresa manifiesta su inviabilidad jurídica.

Año	Tema	Contenido /Clausulas
	Facilitar el ingreso de los hijos de los trabajadores a laborar en la empresa	15. Se establece política y procedimiento de contratación para hijos de los trabajadores fallecidos y/o jubilados, siempre y cuando cumplan con los requisitos de perfil del puesto.
	Apoyo a las gestiones de jubilación de los trabajadores	16. La empresa se compromete a apoyar, orientar y otorgar los permisos no descontables a trabajadores que acrediten la necesidad de contar con dichos permisos durante el horario de trabajo con la finalidad de realizar los trámites de jubilación.
	Ejecución del Plan Anual de Bienestar	17. La empresa deja constancia de que elabora anualmente un Plan Anual de Bienestar que se cumple en más del 80%. En relación a los paseos de confraternidad con trabajadores y sus familias, se consideran a realizar los viernes si es que no afectan a la producción.
	Subvenciones de EPS	18. Se implementa EPS en el año 2012, La empresa evaluará el desarrollo del funcionamiento de EPS a fin de determinar si es factible incrementar el valor de subvención a futuro.
	Compra de (2) ómnibus	19. La empresa establece la no posibilidad de atender esta solicitud, se realizarán gestiones para la mejora del servicio de movilidad de la empresa a fin de reducir el costo de transporte a favor del trabajador.
	Adquisición de terreno para construcción de un centro de esparcimiento	20. La empresa manifiesta que no es posible atender la solicitud.
	Examen oftalmológico anual y subvención para la confección de lentes	21. La empresa se compromete a la realización del examen oftalmológico anual a todos los trabajadores y el monto de la subvención para la adquisición de lentes.
	Bonificación por cierre de pliego	22. Se establece la cuantía del bono por cierre de convenio
	Actualización del Reglamento interno de Personal	23. La empresa se compromete a la actualización de los puntos referentes a incentivos adicionales a los trabajadores y reconocimiento de tiempo de servicio.
	Escalas de las políticas aprobadas y vigentes	24. Se acuerdan que los incrementos de remuneración se harán efectivos siempre que no se exceda de los límites de los topes establecidos en las escalas de políticas remunerativas vigentes.
	Carácter permanente	25. Se establece que los beneficios y compromisos establecidos en el convenio tendrán carácter permanente, salvo en convenios colectivos posteriores que otorguen mayores beneficios.
	Vigencia del Convenio	26. Se establece la vigencia del convenio desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2013.
	Compromiso de los trabajadores	27. Los trabajadores se comprometen en la mejora de la productividad, y que esta sea cuantificable a través del establecimiento de indicadores. Los trabajadores se comprometen a la conservación del medio ambiente, la disminución del empleo del papel con el uso de Sistema Informático Empresarial
	Alcance del Convenio	28. Las partes establecen que el convenio sea de aplicación a todos los trabajadores tanto de Lima como de la zona de Chimbote, ya que el sindicato es de ámbito empresa.

Como se puede apreciar en esquema anterior, las cláusulas negociadas en el convenio colectivo en ningún caso tratan condiciones de trabajo desde el punto de vista de la Seguridad y Salud en el trabajo, se refiere básicamente a aspectos económicos en la remuneraciones y complementos o bonos, o al cumplimiento de la ley.

En convenio colectivo del año 2014 se sigue con la misma tendencia, haciendo referencia en la cláusula N° 10 al examen médico ocupacional, comprometiéndose la empresa a la realización del mismo de forma anual y entrega de los resultados a los trabajadores dentro de los 15 días útiles posteriores de realizado el reconocimiento. Esta cláusula, una vez más hace referencia al cumplimiento expreso de la legislación.

Así, en la cláusula N° 12, hace referencia a la compra y entrega de sillas ergonómicas, pero no hace referencia a un estudio ergonómico, por ejemplo, si no que solo se trata de una cláusula de mera información sin informar de a qué tipo de trabajador se está entregando y si corresponde a la evaluación de riesgos realizada.

Se hace referencia en la cláusula N° 14 al control de salud de los trabajadores que hayan resultado expuestos a altos índices de agentes contaminantes, para el aseguramiento del tratamiento médico adecuado, a través del monitoreo y con el objetivo de reducción de exposición a niveles permisibles. Una vez más se hace referencia al cumplimiento de la ley, ya que la empresa tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de los trabajadores.

En la cláusula N° 14 y en el cumplimiento de la Norma OHSAS 18.000, menciona acciones al respecto de la erradicación de aves, y el compromiso por parte de la empresa de la colocación de mallas de protección en las zonas de arenado, a la reparación de los techos en los talleres en los que se encuentre en mal estado. De nuevo este punto es de cumplimiento de la Ley.

c. Accidentes de trabajo 2011-2014

Se analizan las estadísticas de accidentes de trabajo facilitados por la empresa, pero se encuentran limitaciones en cuanto a sistema de recojo de información desigual en cada periodo, siendo en la última estadística correspondiente al año 2014 más completa en cuanto a la calidad de los datos.

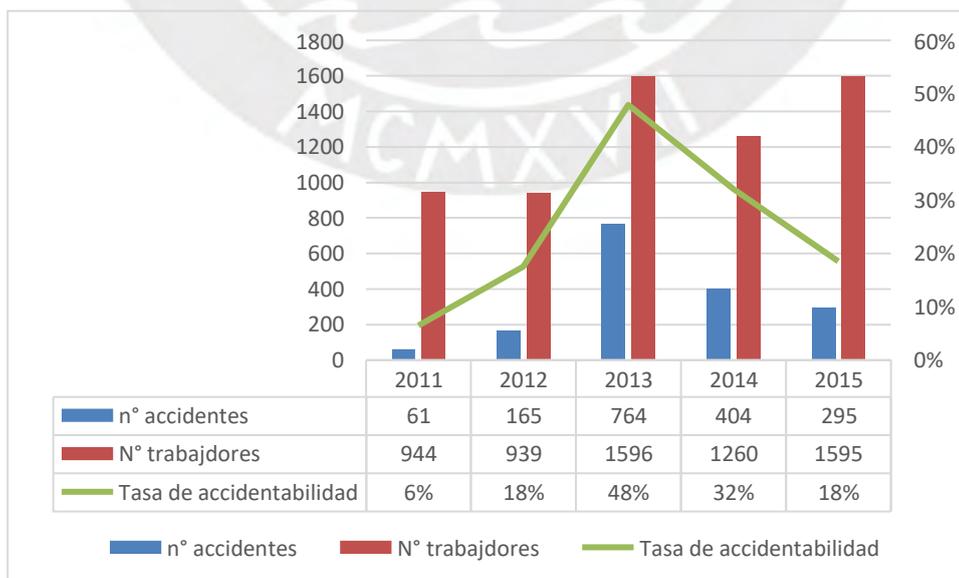
Así, en el año 2011 se reportan un total de 61 accidentes, registrándose el nombre del trabajador y los días de baja laboral cuantificados, pero no el tipo de accidente ni el puesto desempeñado por el trabajador. En el año 2012 se reportan con la

misma metodología de registro un total de 165 accidentes de trabajo. Lo que supone un aumento en la tasa de accidentabilidad. Teniendo en cuenta que la empresa registra en un mismo fichero tanto los accidentes como los descansos médicos, no es posible desglosar con exactitud qué proporción de registros corresponden efectivamente a accidentes de trabajo.

En el año 2013 se mejora el registro de los accidentes y descansos médicos, en una misma base de datos, registrando, aunque no es totalidad, la edad del trabajador, el centro y área de trabajo y un campo de "Diagnostico". Como se puede apreciar no es un registro fiable de accidentes de trabajo, ya que mezclan conceptos en cuanto al registro y diferentes tipos de registro, no se sigue un procedimiento y metodología de registro. Así se registran un total de 764 registros, habiendo filtrado por accidente de trabajo, lesiones, accidentes *in itinere*, a criterio de la investigación, que pueden ser asociados a accidentes de trabajo o incidentes y enfermedades profesionales.

En el año 2014 se mejora considerablemente el registro de accidentes, con campos como la edad, su condición laboral de estable o contratado temporal y si es accidente de trabajo, así como se diagnosticó, es decir la consecuencia del accidente o incidente. Se reportan en 2014 un total de 404 registros relativos a accidentes de trabajo. Los datos relativos al 2015 en la misma metodología de registro que en el año anterior, es más fiable, por lo tanto, el análisis y conclusiones a realizar con los datos de 2014 y 2015.

Gráfico 39 Empresa de Manufactura: Número de accidentes laborales y tasa de accidentabilidad. 2011-2015



Fuente: Información facilitada por empresa sector manufactura. Elaboración

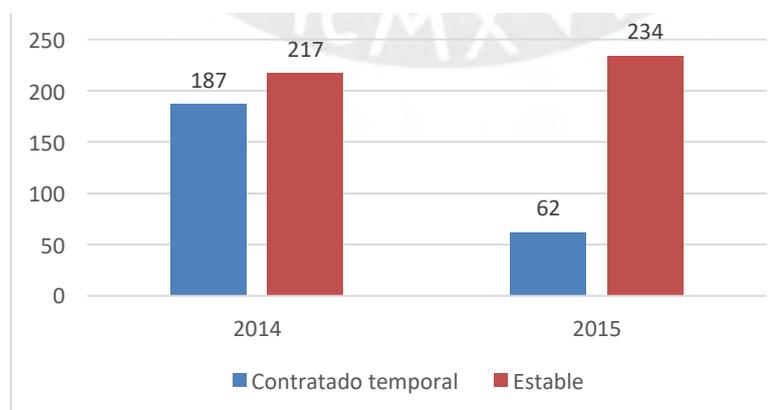
La tasa de accidentabilidad se viene reduciendo desde 2013 del 48% al 18 %, precisamente con la aparición de la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo.

Se puede concluir que el descenso en la cantidad de accidentes de trabajo tiene causas diferentes y que será necesario identificar, pero que a partir de la entrada en vigor y aplicación de la Ley 19873 de Seguridad y Salud en el trabajo se produce una disminución de la tasa de accidentabilidad registrada. Con las limitaciones mencionadas anteriormente en cuanto a la fiabilidad de los datos, tanto de la empresa analizada como del sector de manufactura, a través de las estadísticas oficiales del MTPE, si se puede concluir un efecto positivo en cuanto a los resultados de la aplicación de la ley.

Es importante, y por la intencionalidad del estudio, identificar las condiciones de trabajo y como afectan a la tasa de accidentabilidad, por ejemplo, con los datos del 2014 y 2015 podemos analizar los accidentes de trabajo ocurridos por edades del trabajador, por categoría y puesto de trabajo y por modalidad de contrato. Para así identificar el perfil del trabajador que sufre mayor cantidad de accidentes de trabajo.

El mayor número de accidentes se presenta en trabajadores cuya modalidad de contrato es estable, contrariamente a lo que se muestra en opiniones de expertos entrevistados, esta no sería una causa por si sola para la incidencia negativa en la siniestralidad laboral, es decir la siniestralidad laboral, por sí misma no sería una causa que indica negativamente y aisladamente en la cantidad de accidentes ocurridos. Ya que, en este caso concreto, teniendo en cuenta únicamente esta condición de trabajo no resulta así.

Gráfico 40 Empresa sector manufactura: Número de accidentes laborales por modalidad de contrato.2014-2015



Fuente: Información facilitada por empresa sector manufactura.
Elaboración propia.

En el análisis de la edad de los trabajadores, se presenta que el promedio de edad de los trabajadores bajo modalidad estable y que han sufrido accidente es de 48 años durante 2014 y en el 2015 es de 51 años. En el caso de los trabajadores contratados temporalmente el promedio de edad es de 33 años en el año 2014 y de 36 años en el año 2015. Además, en cuanto a categoría profesional de los trabajadores que sufren accidentes nos encontramos, con que de los trabajadores que sufren accidentes laborales, en el grupo de trabajadores estables, su categoría profesional corresponde al grupo profesional de Técnicos que trabaja en la zona de Talleres, es decir que laboran en operaciones, cuyo tipo de trabajo conlleva un mayor contacto con máquinas, equipo, etc. Esta situación se presenta de igual manera en el grupo de trabajadores contratados bajo modalidad temporal.

El grupo de trabajadores que sufre mayor accidentabilidad en la empresa son los contratados estables, mayores de 48 años categorizados en el grupo profesional de técnicos y lugar de trabajo los diferentes talleres en el área de producción de la empresa. Por lo que es necesario que la empresa desarrolle políticas de prevención específicas para este grupo de trabajadores.

d. Riesgos psicosociales: resultado aplicación cuestionario adaptado de CoPsoQ-istas21

Se analiza el cuestionario CoPsoQ-Istas 21 aplicado en la empresa de manufactura en el año 2014. Es un Método para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales, orientado a la llamada prevención en origen y que se basa en NTP 703 del instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2006), la adaptación para el Español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). La herramienta permite identificar y medir aquellas características de la organización del trabajo como factores de riesgo psicosocial, creando evidencia científica de que dichas características son situaciones que pueden dañar la salud del trabajador. (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud., 2010).

En su aplicación en España, se conceptúa como un método, no únicamente un cuestionario, que es participativo, dispone de un proceso de intervención posterior a través de la participación de los agentes sociales, se crean grupos de trabajo formado por delegados de prevención y asesoramiento de técnicos de prevención. Es aplicable a cualquier tipo de empresa de 25 o más trabajadores, tipo de trabajo o empleo. Se puede utilizar para la evaluación de todos los puestos de trabajo de una misma empresa, su manual de uso es de dominio público y gratuito.

El método CoPsoQ-istas21, incorpora el cuestionario individual, pero no evalúa al individuo, si no que evalúa la exposición de riesgo psicosocial que puede afectar a la salud de los trabajadores a partir de las respuestas del colectivo empleado en la empresa objeto de evaluación, es por esto que el cuestionario es anónimo con el fin de garantizar la confidencialidad del empleado. En la aplicación del cuestionario se ha identificado si el trabajador sufrió algún tipo de accidente laboral, para así relacionar los resultados del cuestionario con la accidentabilidad.

Se evalúa el riesgo psicosocial en base a 5 dimensiones: exigencias psicológicas del trabajo, doble presencia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, y compensaciones en el trabajo. En el presente análisis se tendrá en cuenta lo relativos a las condiciones de trabajo como factor de riesgo psicosocial, para identificar la existencia del riesgo sobre las condiciones del trabajo del empleado. De las dimensiones mencionadas que se evalúan, las que se relaciona con condiciones de trabajo son:

- Doble presencia: como la necesidad de responder del empleado a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar, por lo que a través de esta dimensión asociamos condiciones de trabajo que tienen que ver con la jornada de trabajo realización de horas extraordinarias, es decir, el tiempo efectivo de trabajo en la empresa.
- Control sobre el trabajo: en esta dimensión se analizan las posibilidades de desarrollo del empleado en la organización, el margen de autonomía del tiempo de trabajo y desarrollo de habilidades.
- Inseguridad sobre el empleo: en esta dimensión consiste en la incertidumbre que le genera al trabajador el futuro sobre la estabilidad de su trabajo. Es una dimensión que varía de forma distinta, de acuerdo con el momento vital del trabajador o trabajadora.

El cuestionario se ha aplicado a un total de 1.149 trabajadores en 2014, por lo que tasa de participación de los trabajadores en el cuestionario es del 95,5 de la plantilla, de los cuales reportan que han sufrido algún tipo de accidente laboral o incidente 394, es decir un 34,2 % de los entrevistados se han accidentado.

**Gráfico 41 Empresa sector manufactura:
Trabajadores accidentados y no accidentados
cuestionario CoPsoQ-istas21. 2014**



Fuente: Aplicación cuestionario CoPsoQ-istas21 empresa sector manufactura. Elaboración propia

De los trabajadores accidentados, los resultados en las dimensiones indicadas han sido los siguientes:

Tabla 21 Empresa sector manufactura: Resultados I cuestionario CoPsoQ-istas21- Trabajadores accidentados 2014

Dimensión asociada a Condiciones de trabajo:	Favorable	Intermedio	Desfavorable
Control sobre el trabajo	69%	22%	9%
Inseguridad sobre el futuro	5%	22%	73%
Doble presencia	31%	31%	38%

Fuente: Aplicación cuestionario CoPsoQ-istas21 empresa sector manufactura. Elaboración propia

El riesgo psicosocial que mayor se presenta en los trabajadores es de referente a la dimensión de inseguridad con el futuro que se presenta en un 73% de los encuestados que ha sufrido algún accidente, con un resultado desfavorable. Es significativo, ya que el 73% de los trabajadores y trabajadoras encuestados perciben inestabilidad en el empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral.

Esto a pesar de lo analizado anteriormente, ya que el mayor número de accidentes se ha producido en los trabajadores con contrato estable, los trabajadores perciben inseguridad sobre su futuro laboral.

El riesgo de control sobre el trabajo, relacionado con la percepción de posibilidades de desarrollo en la empresa, y desarrollo de habilidades, se presenta como favorable en un 69% de los trabajadores encuestados.

La doble presencia, que se refiere a las exigencias sincrónicas, simultaneas en el ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar se presenta en un 38% de los encuestados como desfavorable. Esto significa que para el 38% de los trabajadores, las exigencias de la jornada de trabajo (exigencias cuantitativas, ordenación, duración, alargamiento o modificación), les es desfavorable, mientras

que el nivel intermedio y favorable es del 31%. Estos porcentajes, si bien la diferencia de % es poca, es mayor la exposición a los riesgos cuya causa es la el alargamiento de la jornada, turnos de trabajo etc. es mayor.

En la Tabla N° 22 se presentan los resultados de las dimensiones asociadas a las condiciones de trabajo, desglosados por sexo, por área de trabajo, por medio de años de años de servicio y por tipo de contrato.

En el caso del control de trabajo, cuyo resultado es favorable, el promedio de edad que los encuestados que perciben esta condición como favorable es de 46 años, tienen un tiempo de promedio de servicio de 17 años y mayoritariamente tienen contrato de trabajo estable.

Las características de los trabajadores son muy similares en las otras dos dimensiones, pero cuya evaluación ha sido desfavorable. En el análisis de la aplicación de cuestionario CoPsoQ-istas21, se ha encontrado que la empresa no realiza el análisis posterior correspondiente a la aplicación del cuestionario, con lo que se pierde el valor añadido de este método que se fundamenta en un proceso de intervención participativo, formalizado y pautado paso a paso.

Se debe organizar un grupo de trabajo, ratificado por el Comité de Seguridad y Salud, que se encarga de adaptar el cuestionario, diseñar la aplicación y sensibilización de la plantilla y de posteriormente interpretar los resultados. Para ello debe informatizar los datos y generar un informe en el que se concreta la exposición, el origen y las medidas preventivas, así como posteriormente informar a la a plantilla e implementar éstas de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este último se encargará de ponerlo en marcha y elaborar el documento final de evaluación de riesgos.

Se recomienda que se diseñe medidas preventivas relacionadas con las condiciones de trabajo relativas a la contratación de los trabajadores, que, si bien la mayoría es de contratación estable, es necesario que los mismos perciban la seguridad en el puesto trabajo, así como adecuar las condiciones referentes a la jornada laboral, turnos de trabajo, etc. Ya que a partir de estas condiciones los trabajadores se ven expuestos a riesgos psicosociales. Estos aspectos son los que recomienda se definan en negociación colectiva y sean incluidas como clausula en el convenio colectivo.

Tabla 22 Empresa sector manufactura: Resultados II cuestionario CoPsoQ-istas21- Trabajadores accidentados 2014

Dimensión asociada a Condiciones de trabajo:		Favorable	Intermedio	Desfavorable
Control de Trabajo		69%	22%	9%
Promedio Edad		46	44	42
Sexo	- Hombres	91%	98%	93%
	- Mujeres	9%	2%	7%
Área de trabajo:				
- Talleres		70%	76%	71%
- Otros		30%	24%	29%
Promedio años de servicio		17	15	11
Tipo de contrato:				
- Estable		74%	73%	68%
- Contratado temporal		26%	27%	32%
Inseguridad sobre el futuro		5%	22%	73%
Promedio Edad		49	47	47
Sexo	- Hombres	87%	96%	92%
	- Mujeres	13%	4%	8%
Área de trabajo				
- Talleres		80%	75%	69%
- Otros		20%	25%	31%
Promedio años de servicio		20.0	20.0	10.0
Tipo de contrato				
- Estable		87%	36%	73%
- Contratado temporal		13%	64%	27%
Doble presencia		31%	31%	38%
Promedio Edad		47	44	45
Sexo	- Hombres	98%	94%	86%
	- Mujeres	2%	6%	14%
Área de trabajo				
- Talleres		72%	72%	66%
- Otros		28%	28%	34%
Promedio años de servicio		18	15	15
Tipo de contrato				
- Estable		71%	70%	71%
- Contratado temporal		29%	30%	29%

Fuente: Aplicación cuestionario CoPsoQ-istas21 empresa sector manufactura. Elaboración propia

Conclusiones

1. Existen investigaciones que identifican la negociación colectiva como una herramienta eficaz en la prevención de riesgos laborales y que efectivamente demuestran empíricamente la reducción de accidentes laborales con la mayor fortaleza sindical, es decir que la accidentalidad laboral y la fortaleza sindical se encuentran directamente relacionadas.

Por lo tanto, los sindicatos tienen un papel importante en la prevención de riesgos laborales, con el impulso de la negociación colectiva con resultados en convenios colectivos con contenidos específicos en SST. El convenio colectivo se configura como la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de producción o la organización empresarial en el que será de aplicación, ya que los trabajadores y sus representantes, como sujetos negociadores del convenio son quienes más conocen las necesidades en materia de riesgos en su trabajo.

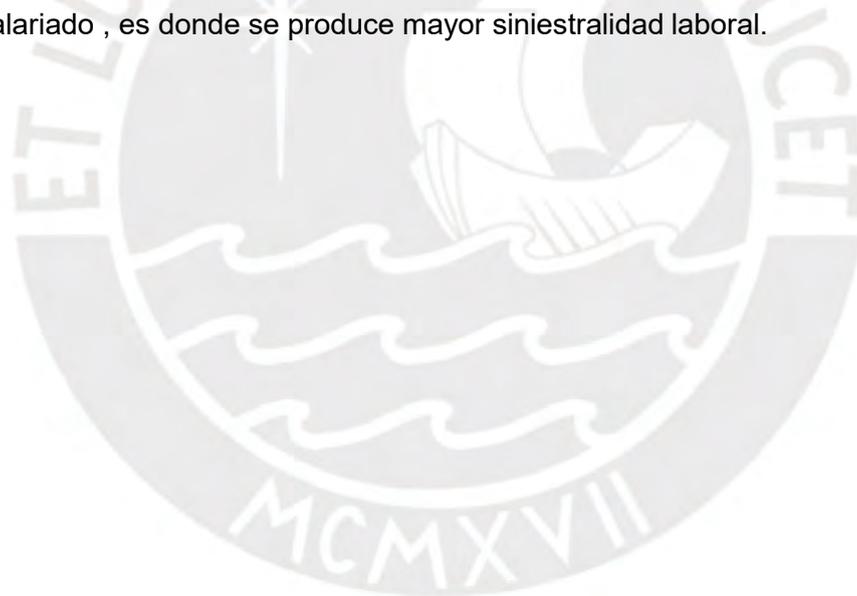
En referencia a los aspectos meramente técnicos en SST, la negociación colectiva favorece las mejores condiciones del trabajo, siendo considerado este un factor psicosocial en la categorización de riesgos laborales.

2. Existe una débil fortaleza sindical y, por lo tanto de la negociación colectiva en el país. Por lo que no se dan las condiciones adecuadas para que se dé la situación de que la negociación colectiva influya positivamente en la accidentalidad laboral.

Existen varios factores que, en su conjunto, no favorecen a la correcta posición negociadora de los sindicatos, como son los bajos niveles remunerativos de los trabajadores, la temporalidad laboral, o el limitado acceso de los trabajadores a la sindicalización y que por ende contribuyen a la escasa fortaleza sindical. Esto que hace se privilegie monetizar los riesgos laborales, en lugar de incluir la aplicación de medidas preventivas, optando por la incorporación de cláusulas que incorporen bonos, bonificaciones y/o asignaciones económicas.

3. Tanto en el análisis realizado sobre la situación de la Seguridad y Salud en Trabajo en Perú, como en el estudio de caso de la empresa del sector de manufactura, se encuentra que el efecto de la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo ha sido efectiva, se ha producido un descenso en el número de accidentes de trabajo a partir de la entrada en vigor de la ley,. Este comportamiento en el número de accidentes a partir de la aplicación de la ley es coincidente tanto en la empresa de manufactura como en comportamiento descrito a nivel agregado del sector y del país, pero que al mismo tiempo pierde eficacia al no tener la confiabilidad de su completa aplicación debido a la escasa fiscalización al respecto.

Nos encontramos con dificultades en cuanto a la trazabilidad, y no existen datos confiables en cuanto a la totalidad del número de accidentes por causas del trabajo, ya que, a pesar de la obligatoriedad de la notificación por parte del empleador, los alcances de la regularización y de la presente investigación incluye exclusivamente el sector formal de la economía, lo cual nos hace suponer que es en la micro empresas, donde se concentra la mitad del empleo asalariado , es donde se produce mayor siniestralidad laboral.



Recomendaciones

1. Se recomiendan cambios sustanciales de la legislación tendentes a facilitación de la libertad sindical y negociación colectiva. Conociendo por experiencias de otros países, por ejemplo, negociación por rama es más efectiva que la negociación a nivel de empresa, para la mejora de las condiciones de trabajo, por la mayor potencialidad en la negociación.
2. A nivel del MTPE se recomienda revisar la utilidad de la información actual en la metodología de exposición de los datos en los anuarios estadísticos. En cuanto a la legislación se recomienda revisar aspectos referentes a la capacitación de los trabajadores y referencias no solo a riesgos en la especialidad de Seguridad e Higiene del Trabajo, es necesario que se contemplen estrategias para el análisis de riesgos psicosociales y prevención de los mismo.

Asimismo, se recomienda que la autoridad laboral competente dote de mayores recursos para el fortalecimiento de las capacidades técnicas del personal técnico y se aumenten las actividades de asesoramiento a empleadores, no únicamente para el cumplimiento de la ley, sino que es necesario que se dote a los empleadores de herramientas de control para la prevención de riesgos y mayor efectividad que la que deriva de la simple aplicación y cumplimiento de la legislación.

Es importante que desde los sindicatos se reoriente a abandonar la monetización del riesgo, encaminándose a la prevención y minimización de los riesgos, así como la adecuación de los puestos de trabajo. Así mismo realizar un esfuerzo en la sensibilización por parte de las organizaciones sindicales para con los trabajadores y trabajadoras y que a su vez fortalezcan las capacidades técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo para asumir el reto de realizar actividades como la identificación de riesgos y diseño de cláusulas en los convenios colectivos relacionadas a la salud laboral y la prevención.

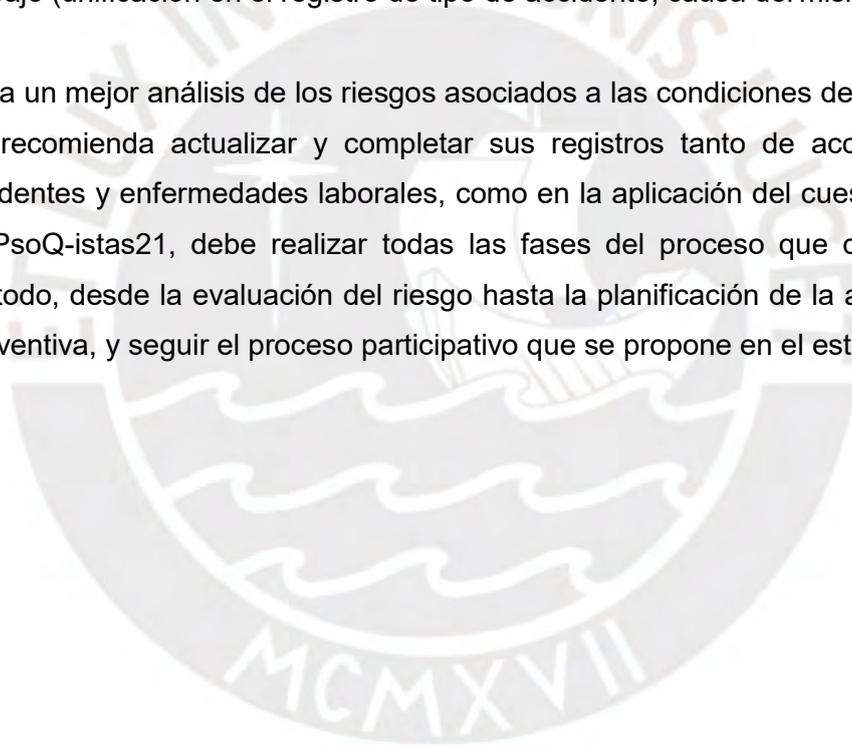
Por último, siendo el contexto peruano no favorable, tanto por la débil tasa de sindicalización, es necesario impulsar avances en varios componentes, como el fortalecimiento de la función fiscalizadora de SUNAFIL, recuperación del poder de la penalidad y mayores facultades para el cumplimiento de la legislación y sensibilización de los sectores empresariales para la consideración de las mejoras en las condiciones de trabajo y acciones

preventivas de seguridad y salud como elementos de mejoras en la productividad y competitividad.

Es importante el fortalecimiento de la acción de inspección laboral, tanto de recursos como de competencias técnicas al respecto de SST, en ese mismo sentido para una mejora calidad de la negociación colectiva y que contemple aspectos de seguridad y salud ocupacional también es necesario un empoderamiento de los sindicatos al respecto

3. Para la empresa de la que ha se realizado el estudio de caso, es necesario contar con registros fiables y de calidad para el análisis de causas de accidentabilidad laboral, por lo que se recomienda un cambio de metodología en el registro de los mismos, por ejemplo, es importante registrar y se muestre datos de los trabajadores accidentados referentes a sus condiciones de trabajo (unificación en el registro de tipo de accidente, causa del mismo,).

Para un mejor análisis de los riesgos asociados a las condiciones de trabajo, se recomienda actualizar y completar sus registros tanto de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, como en la aplicación del cuestionario CoPsoQ-istas21, debe realizar todas las fases del proceso que define el método, desde la evaluación del riesgo hasta la planificación de la actividad preventiva, y seguir el proceso participativo que se propone en el este.



Bibliografía

- Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (2012).
- Agustí Juliá, Jordi (2005): Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial (Cuadernos de derecho judicial, 12-2004).
- Arciniega, Rosa (1996): Relaciones industriales y sindicalismo en Perú. En: Estudios Sociológicos, pág. 331–352.
- Arias, G. W.L. (2012): Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. En: Revista Cubana de Salud y Trabajo, 13(3):45-52.
- Arias Gallegos, Walter Lizandro (2011): Aportes de la Psicología a la Seguridad Industrial y la Salud Ocupacional. En: Revista de Psicología Aruquipa Volumen 1 (nº2).
- Balvín Díaz, Doris Pilar: La negociación colectiva en el Perú (Historia y Derecho) / Doris Pilar Balvín Díaz: Lima, 1982.
- Barbagelata, Héctor; Rosenbaum Rímolo, Jorge; Garmendia Arigón, Mario (1998): El contenido de los convenios colectivos. 1a ed. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.
- Brun, Emmanuelle; Milczarek, Malgorzata (2007): Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. European Agency for Safety and Health at Work: Luxembourg.
- Brunete, María Julia (2003): Satisfacción, salud y seguridad ocupacional en el Perú. En: Economía y Sociedad. Consorcio de investigación económica y social. CIES (49), de 47 a 52.
- Buesno, Carmen; Álvarez, Paula (2022): Dialogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina. OIT Cono Sur. Organización Internacional del Trabajo.
- Bustamante, Estudio Caballero: Manual de Relaciones Colectivas del Trajo: Estudio comparado legislación: Asesoría Laboral.
- Calle, Martín Carrillo (2015): LA MEJORA DE LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA1. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social 21, pág. 3–29. DOI: 10.1016/j.rlds.2015.07.001.
- Chirinos Portillo, Lisbeth Milena (2013): Formas de participación de los sindicatos de trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Spanish). En: Gaceta Laboral 19 (2), pág. 200–216.
- Cinterfor/OIT (2001): Formación para el trabajo decente. Montevideo.
- Congrains, E. (ed.) (1980): Científicos. Colección Grandes hombres de la historia. II. Lima: Editorial Gacela.
- Cortes, J. M. (2002): Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales. Bogotá: Alfaomega.
- Cortés Díaz, José María (2007): Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales. 9ª ed. [act.]. Madrid: Tébar.

- Cuadros Luque, Fernando (2016): La informalidad laboral en el Perú y propuestas para su reducción. En: Trabajo & Desarrollo (13), pág. 26–29, Última comprobación el abril, 2106.
- Daram, Ghai (2003): Trabajo decente. Concepto e indicadores. En: Revista Internacional del Trabajo 122 (2), pág. 125–160.
- Dunlop, JohnThomas (1958): Industrial Relations System. Nueva York: H. Holt and Company.
- E, Congrains (1980): Científicos. Lima, Perú: Gacela.
- Empleo, Ministerio de Trabajo y. Promoción del (2015): COMPENDIO DE NORMAS SOBRELEGISLACIÓN LABORAL DEL RÉGIMEN PRIVADO(Actualizado hasta el 30 de noviembre del 2015).
- Ermida, Oscar (2014): Las relaciones de trabajo en América Latina: problemas y tendencias actuales. En: TH\=EMIS-Revista de Derecho (8), pág. 15–20.
- Ermida Uriarte, Oscar (2012): Crítica a la libertad sindical. En: Derecho PUCP (68), pág. 33–61.
- Espinoza, Malva (2003): Trabajo decente y protección social. Santiago.
- Gallegos, Walter Lizandro Arias (2012): Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. En: Revista Cubana de Salud y Trabajo (13), pág. 45–52.
- Gamero, Marco Rodriguez (2015): Efectos de la Flexibilización Laboral a 20 Años de Vigencia: La Casi Eliminación del Mejor Instrumento de Inclusión Social que ha Inventado el Capitalismo. Entrevista al Dr. Alfredo Villavicencio R\ios. En: Derecho & Sociedad (37), pág. 95–100.
- Gamero Merino, Casimiro (2013): Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. (Spanish). En: Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría 33 (117), pág. 209–211.
- Gamero Requena, Julio (2011): De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente. En: 1 (37), pág. 117–125.
- Gamero Requena, Julio (2011): De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente. En: 1 (37), pág. 117–125. Disponible en línea en <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13165>.
- Gamero Requena, Julio (2015): De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente. En: Derecho & Sociedad. Asociación Civil (3), Última comprobación el 18/03/2016.
- Gamero Requena, Julio; Echevarría Gutiarra, Gianina (2012): Aproximaciones a la situación de la libertad sindical 2012. Lima: Programa Laboral de Desarrollo (PLADES).
- Gamero Requena, Julio; Mejía Alvites, Carlos; García Santibañez, Saúl (2012): Sindicalismo y negociación colectiva en el Perú. Lima. Disponible en línea en <https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/Folleto%20Negociacion%20Colectiva.pdf>, Última comprobación el 28/03/2016.
- Gamero Requena, Julio; Mejía Alvites, Carlos; García Santibañez, Saúl (2012): Sindicalismo y negociación colectiva en el Perú.: Instituto de Estudios Sindicales (IESI). Disponible en línea en

http://www.observatoriorli.com/docs/PERU/NEGOCIACION_COLECTIVA_Peru.pdf, Última comprobación el 20/02/2022.

- García, Kepa González (2012): Acción sindical y preventiva contra los riesgos psicosociales. El Moobing. En: Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales (7).
- GHAJ, Dharam (2003): Decent work: Concept and indicators. En: International Labour Review 142 (2), pág. 113–145.
- Gil Monte, Pedro R. (2014): Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Madrid: Larousse - Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, Pedro R. (2012): RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. En: Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública 29 (2), pág. 237–241.
- Goldin, Adrián (1995): El Papel del Estado: en AA.VV. Montevideo.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar (2003): Metodología de la investigación. 3a. ed. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Hernández-Vásquez, Akram; Díaz-Seijas, Deysi; Vilcarromero, Stalin; Santero, Marilina (2016): DISTRIBUCIÓN ESPACIAL DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN EL PERÚ, 2012-2014. (Spanish). En: Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública 33 (1), pág. 106–112.
- Holzmann, R. y Jorgensen, S: Social Protection as Social Risk Management: Conceptual Underpinnings for the Social Protection Sector Strategy Paper. Banco Mundial (Social Protection, 9904).
- ING NOLBERTO TORRES: Barron _Legislacion_laboral_peruana.
- Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y. Salud (ed.) (2002): La Salud Laboral en la Negociación Colectiva: Paralelo Edición, S.A.
- International Labour Organization (2020): Quick guide on sources and uses of statistics on occupational safety and health. ILO. Switzerland.
- La Poza, J. M. de (1990): Seguridad e higiene profesional. Madrid, España: Paraninfo.
- La Poza, J. M. de (1990): Seguridad e higiene profesional. Con normas comunitarias europeas y norteamericanas. Madrid: Paraninfo.
- Landsbergis, Paul (2008): ¿ Qué se debe hacer para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo? En: Archivos de prevención de riesgos laborales 11 (1), pág. 36–44.
- Letayf J, González C. (1994): Seguridad, higiene y control ambiental. México: McGraw-Hill.
- Luque, Fernando Cuadros; Reyes, Christian Sánchez: El rol estatal de fomento de la negociación colectiva (2009).
- Malva Espinoza (2003): El Tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en la negociación colectiva: XXI Jornadas de Estudios sobre Negociación Colectiva. Barcelona, 3 de octubre de 2008: Centro de Documentación de FUNDACIÓN MAPFRE, 2010.

- Marín Pérez, Víctor: Los nuevos contenidos de la negociación colectiva: hoy ya no tan nuevos, pág. 251–266. Disponible en línea en
- Medina Otazu, Augusto (2022): Promoviendo la negociación colectiva para atender los factores de riesgos psicosocial.
- Mejia, Carlos (2016): Bajada a Bases.
- Mejia, Christian R.; Cárdenas, Matlin M.; Gomero-Cuadra, Raúl (2015): Notificación de accidentes y enfermedades laborales al Ministerio de Trabajo. Perú 2010-2014. En: Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública 32 (3), pág. 526. DOI: 10.17843/rpmesp.2015.323.1689.
- Meléndez Morillo-Velarde, Lourdes; Pérez Campos, Ana Isabel; San Martín Mazzucconi, Carolina (2011): La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España..
- Miyagusuku, Jorge Toyama; Shigyo, Marilú Merzthal (2015): La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. En: Derecho & Sociedad (40), pág. 87–100.
- Nayler, Mac: Ghai.fm.
- Nieves Mujica, Javier (1992): El contenido negocial: La compleja relación entre la ley y el convenio colectivo: Lima : IDL, 1992.
- Nieves Mujica, Javier (2010): Compendio de derecho colectivo del trabajo. Lima, Perú: lus et Veritas.
- Nieves Mujica, Javier (2014): Límites al contenido de la negociación colectiva impuestos por el Estado a sus trabajadores. En: Themis (65), pág. 107–116.
- Nieves Mujica, Javier (2003): Derecho Colectivo del Trabajo.
- Norte, Observatorio Socio Económico Laboral Lima (2014): Características de las MYPES de metalmecánica y carpintería en Lima Norte: Un análisis de casos: Estudio N° 03-2014: Observatorio Socio Económico Laboral Lima Norte.
- Ojeda Avilés, Antonio; Ermida Uriarte, Oscar (1993): La Negociación colectiva en América Latina. Madrid: Editorial Trotta and Instituto Europeo de Relaciones Industriales (Colección Estructuras y procesos. Serie Derecho).
- Olivares, Diego (2003): Elementos básicos sobre globalización e integración. La integración económica y las normas laborales. 1 ed. Santiago de Chile: OIT Oficina Internacional del Trabajo; CUT Central Unitaria de Trabajadores de Chile (Textos de capacitación. Eje para la acción sindical),
- Ospina Salinas, Estela Encarnación: Legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo: Sector industria: Lima : CGTP, 2003.
- Palomeque López, Manuel Carlos (1988): Derecho sindical español. 2a. ed., rev. Madrid: Tecnos.
- Palomeque López, Manuel Carlos (1991): Derecho sindical español. 4a. ed. rev. Madrid: Tecnos.

- Pardina, Vicente (2007): La regulación de la organización del trabajo en la negociación colectiva desde la perspectiva de la salud laboral. En: Seguridad y Salud, pág. 66.
- Payá Castiblanque, Raúl; Beneyto Calatayud, Pere J. (2019): Representación sindical y prevención de riesgos laborales durante la crisis: impacto y límites. En: Sociol. trab. (94), pág. 29–62. DOI: 10.5209/STRA.63303.
- Perú: OIT / Oficina de la OIT para los Países Andinos: Mercado laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política.
- Pla Rodríguez, A. (1974): Derecho Individual y Derecho del Trabajo. En: Estudios Jurídicos 20.
- PLADES (ed.) (2001): Negociación Colectiva Articulada. Lima, Perú.
- Quick, J. C. (1999): Occupational health psychology: historical roots and future directions. En: Health psychology : official journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association 18 (1), pág. 82–88. DOI: 10.1037//0278-6133.18.1.82.
- Quiñones Infante, Sergio (2018): El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances. En: 1 (51), pág. 131–141.
- Ramírez, C. (1996): Seguridad industrial. Un enfoque integral. México: Ediciones Limusa.
- Raymond, J. S.; Wood, D. W.; Patrick, W. K. (1990): Psychology doctoral training in work and health. En: The American psychologist 45 (10), pág. 1159–1161. DOI: 10.1037//0003-066x.45.10.1159.
- Rodríguez, Carlos Aníbal; Ramos González, José Miguel (1996): La seguridad y salud en el trabajo en los procesos de integración en América Latina: Lima : OIT, 1996 (Documento de trabajo: 28).
- Rodríguez, Carlos Aníbal; Ramos González, José Miguel (1996): La seguridad y salud en el trabajo en los procesos de integración en América Latina: Lima : OIT, 1996 (Documento de trabajo: 28).
- Rodríguez Rodríguez, Emma (2008): El poder Disciplinario y la Negociación Colectiva: Colección Trabajo y Seguridad Social. Albolote, Granada: COMARES.
- Rosas Chavez, V. (2009): Rol de la Negociación Colectiva en el Actual Contexto Marco Económico del estado peruano. En Libro Homenaje de Javier Neves Mujica. Lima, Perú: GRIJLEY.
- Rosenbaum Rimolo, Jorge (201): Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva en el Cono Sur de América. Lima, Perú.
- Rueda, Silvia; Gómez, Montserrat Garcia; Lip, César; Pajuelo, José (1989): Siniestralidad laboral y fortaleza sindical en la OCDE: Diez años después de la ley de prevención de riesgos laborales: Perú: Seguridad, higiene y salud ocupacional (Información para OLASET-OIT). En: Cuadernos de Relaciones Laborales 25 (1), pág. 9–11.
- Salud, Centro de Referencia de Organización del Trabajo y. (2010): Manual del métodoCoPsoQ-istas21 (versión 1.5)para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales..

- Sanchez Castro, C. Toledo Rios G. (2013): Estudio, análisis y evaluación de la siniestrabilidad laboral en las empresas de construcción. Tesis para optar el Título de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Social, CGTP-Dpto de Bienestar y Seguridad: Las condiciones de seguridad y salud en los convenios colectivos.
- SOMAVIA, Juan (ed.) (2000): Globalizing Europe. Decent work in the information economy. Report of the Director General: Introduction. ILO. Geneva (I).
- SOMAVÍA, Juan (2000): Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT. Ginebra (Tercera Conferencia Ministerial de la OMC (30 nov.- 3 dic. 1999)).
- SOMAVÍA, Juan (2014): El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana: Organización Internacional del Trabajo.
- Stellman, Jeanne Mager (1998-2000): Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.
- Toyama Miyagusuku, Jorge: La ley de relaciones colectivas de trabajo: ¿promoción a la negociación colectiva? / Jorge Luis Toyama Miyagusuku. En: *Ius et veritas*.
- Toyama Miyagusuku, Jorge; Ugaz Olivares, Mauro; Vinatea Recoba, Luis (2009): Los convenios colectivos en el Perú: ¿cómo están negociando hoy las empresas y sindicatos? 1a ed. Lima: Gaceta Jurídica.
- Trabajo, Oficina Internacional del (0/0/0): CIT87 - Memoria del Director General - Trabajo decente. Ginebra. Disponible en línea en
- Trabajo, Oficina Internacional del: Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿Estabilidad, erosión o declive? Relaciones Laborales y Negociación Colectiva. Suiza (Nota Breve).
- Trabajo, Organización Internacional del: Convenio C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)..
- Trabajo, Organización Internacional del: Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por Perú.
- Trabajo, Organización Internacional del (2003): La Seguridad en Cifras: Sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo. Ginebra.
- Trabajo, Organización Internacional del (2015): Seguridad y Salud en el Trabajo..
- Trabajo, Organización Internacional del (2016): Seguridad y salud en el trabajo.
- Tudela Cambroner, Gregorio; Vadeolivas García, Yolanda (2009): La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid (Serie Relaciones Laborales, 88).
- Tudela Cambroner, Gregorio; Valdeolivas García, Yolanda (D.L. 2009): La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones (Colección Informes y Estudios (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). Serie relaciones laborales, 88).
- Vallecillo Gámez, María Rosa (2021): The impact of covid on employment and work relations. En: *aiet* 7, pág. 79. DOI: 10.5565/rev/aiet.95.

- Vega-Ruiz, María-Luz (2004): Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina: International Labour Office.
- Verdera, Francisco; Hakubutsukan, Kokuritsu Minzokugaku; Sent\=u (2000): Cambio en el modelo de relaciones laborales en el Perú, 1970-1996: Japan Center for Area Studies, National Museum of Ethnology.
- Villavicencio, Alfredo (2012): El modelo de relaciones colectivas peruano: del intervencionista y restrictivo al promocional. En: DERECHO (68), pág. 551–570.
- Villavicencio Rios, Alfredo (2010): La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación., pág. 93..
- Villavicencio Ríos, Alfredo (2015): La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. (Spanish). En: Derecho PUCP (75), pág. 333–353.
- Villavilencio Ríos, Alfredo (2015): La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. (Spanish). En: Derecho PUCP (75), pág. 333–353.
- Wright, Michael J. (1998): NEGOCIACION COLECTIVA Y SALUD Y SEGURIDAD. Enciplopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Yepes, Isabel; Bernedo, Jorge: La sindicalización en el Perú: Lima : Fundación Friedrich Ebert.
- Yi, Kwan Hyung; Cho, Hm Hak; Kim, Jiyun (2011): An empirical analysis on labor unions and occupational safety and health committees' activity, and their relation to the changes in occupational injury and illness rate. En: Safety and health at work 2 (4), pág. 321–327.
- Yupanqui Dogo, Luis: Diagnostico Situacional en Seguridad y Salud en el Trabajo-Perú. Lima, Perú.

Anexos.

Anexo 1 Convenios Ratificados por el Perú sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

CONVENIO	Fecha de ratificación
C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes de trabajo (<i>agricultura</i>), 1921 <i>Con la ratificación del Convenio el Estado Peruano se obliga a extender los beneficios de las leyes y reglamentos a los asalariados agrícolas, que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante su ejecución.</i>	04/04/1962
C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1925. <i>El Estado se compromete al otorgar el mismo trato a los nacionales de cualquier otro país que haya ratificado este convenio y que sean víctimas de accidentes de trabajo ocurridos en el territorio.</i>	08/11/1945
C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927. <i>El Estado se obliga a la implementación del seguro de enfermedad obligatorio a obreros de la industria y manufactura, este seguro cubre atención médica e indemnizaciones</i>	08/11/1945
C25 Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927. <i>El Estado se obliga a la implementación del seguro de enfermedad obligatorio a obreros de la agricultura, este seguro cubre atención médica e indemnizaciones</i>	01/02/1960
C27 Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929.	04/04/1962
C55 Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936.	04/04/1962
C56 Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936.	04/04/1962
C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937. <i>El Estado se compromete al desarrollo de legislación interna relativa a construcciones, además de garantiza sistemas de inspecciones al respecto. (Construcción de andamiajes, escaleras, etc.)</i>	04/04/1962
C73 Convenio sobre el examen médico de la gente del mar, 1946.	04/04/1962
C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (Industria) ,1946. <i>Los menores de 18 años no podrán ser empleados como trabajadores en el sector de la industria o que impliquen alto riesgo. Salvo se establezca un seguimiento previo de exámenes médicos especiales.</i>	04/04/1962
C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales) ,1946 <i>La evaluación de la aptitud del menor para trabajadores en sectores no industrializados, se realizará por un solo médico especializado, pudiendo establecer medidas de prevención temporales al respecto.</i>	04/04/1962
C113 Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959.	04/04/1962
C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967. <i>Se establece la no obligatoriedad de los trabajadores a sostener cargas de forma manual que suponga un riesgo a su salud. Se establecen diferencias en mujeres y menos de edad, aplicando trabajadores de todos los sectores. Se establece la capacitación obligatoria anterior al inicio del trabajo.</i>	19/06/2008
C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974. <i>Obligatoriedad por parte del Estado de determinar sustancias y agentes cancerígenos a los que su exposición en el trabajo se prohibirá, o estará sujeta a control y/o autorización. Para la determinación de dichas sustancias se deben tomar en consideración recomendaciones o guías de la OIT y se debe asegurar un sistema apropiado de registros.</i>	16/11/1976
C152 Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos prontuarios), 1979.	19/04/1988
C176 Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995.	19/06/2008

Fuente: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>. Elaboración Propia.

Anexo 2 Modificaciones de la Ley 30222 a la Ley 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"

Ley N° 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"	Ley N° 30222 "Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"
<p>Art. 14_ Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><i>"Tres representantes de los gremios de empleadores de la región, a propuesta de la Confederación Nacional de instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)."</i></p>	<p><i>"d) Tres (3) representantes de los empleadores de la región, de los cuales <u>uno (1)</u> es propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), <u>dos (2)</u> por las <u>Cámaras de Comercio</u> de cada jurisdicción o por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perucámaras y <u>uno (1)</u> propuesto por la <u>Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE</u>, según se especifique en el Reglamento".</i></p>
<p>Art. 26 _Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p><i>"El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es <u>responsabilidad del empleador</u>, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento."</i></p>	<p><i>"El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento. Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, los empleadores pueden <u>suscribir contratos de locación de servicios con terceros</u>, regulados por el Código Civil, para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley 29245 y el Decreto Legislativo 1038"</i></p>
<p>Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p><i>"El empleador implementa los <u>registros</u> y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o</i></p>	<p><i>"En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador, los que pueden llevarse por separado o en un solo libro o registro electrónico. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, llevarán <u>registros simplificados</u>. Los</i></p>

<p>electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad. En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte años.”</p>	<p>registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte (20) años”.</p>
<p>Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores</p> <p>“Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo gozan de licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.”</p>	<p>“Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho a obtener, <u>previa autorización</u> del mismo comité, una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función. Las funciones antes señaladas son consideradas actos de <u>concurrencia obligatoria</u> que se rigen por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. La ampliación de la licencia sin goce de haber requiere la opinión favorable del comité paritario”</p>
<p>Artículo 49. Obligaciones del empleador</p> <p>d) <u>Practicar exámenes médicos antes, durante y al término</u> de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.</p>	<p>El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: (...) d) <u>Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador.</u> Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos”.</p>
<p>Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo</p>	<p>“Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y</p>

<p>“Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.”</p>	<p>salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; <u>salvo en el caso de invalidez absoluta permanente</u>”.</p>
<p>CUARTA. Incorpórese el artículo 168-A al Código Penal, con el texto siguiente: “Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales 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. Si, como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco años ni mayor de diez años.”</p>	<p>Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo El que, <u>deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia</u>, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de <u>cuatro años</u>. Si, como consecuencia de la <u>inobservancia deliberada</u> de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será <u>no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave. Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.</u>”</p>

Fuente: Ley N° 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"/ Ley N° 30222 "Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo". Elaboración propia

Anexo 3 Modificaciones del Decreto Supremo 006-2014-TR que modifica el Reglamento SST de la 29783

Decreto Supremo 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Decreto Supremo 006-2014-TR Modifica el Reglamento SST de la ley 20783 Ley de SST
<p>Artículo 1º.- “Apruébese el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consta de siete (7) títulos, quince (15) capítulos, ciento veintidós (123) artículos, una (01) Disposición Complementaria Final,</p> <p>Catorce (14) Disposiciones Complementarias Transitorias, un (1) Glosario y dos (2) Anexos.”</p>	<p>“El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y <u>tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.</u> Cuando la presente norma haga mención a la Ley, se entiende referida a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por la <u>Ley N° 30222</u>”</p>
<p>Artículo 22º.- “Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de autonomía para elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento, conforme lo regulado por el presente Reglamento y el artículo 14º de la Ley.</p> <p>Los Consejos Regionales deberán elaborar informes de gestión y actividades que deberán enviar al Consejo Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo en noviembre</p> <p>De cada año.”</p>	<p>En los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los representantes de los empleadores de la región, a que se refiere el inciso d) del artículo 13 de la Ley son: <u>uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), uno (1) propuesto por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción, uno (1) propuesto por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Peru cámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE.</u> En caso no exista Cámara de Comercio en la región, la propuesta correspondiente la efectúa la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perucámaras. Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de autonomía para elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento, conforme lo regulado por el presente Reglamento y el artículo 14 de la Ley. Los Consejos Regionales deberán elaborar informes de gestión y actividades que deberán enviar al Consejo Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo en noviembre de cada año.”</p>
<p>Artículo 27º.- “El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27º de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.</p> <p>La formación debe estar centrada:</p> <p>a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.</p> <p>b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.</p> <p>c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.</p>	<p>“El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.</p> <p>La formación debe estar centrada:</p> <p>a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato</p> <p>b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.</p> <p>c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.</p>

<p>d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.</p> <p>e) En la actualización periódica de los conocimientos.</p> <p>Para la capacitación de los trabajadores de la micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo.”</p>	<p>d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.</p> <p>e) En la actualización periódica de los conocimientos”</p>
<p>Artículo 28°. - La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. La capacitación puede ser impartida por el empleador, directamente o través de terceros. En ningún caso el costo de la formación recae sobre los trabajadores, debiendo ser asumido íntegramente por el empleador.</p>	<p>“La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. La capacitación puede ser impartida directamente por el empleador, mediante terceros o <u>por la Autoridad Administrativa de Trabajo</u>. En ningún caso el costo de la capacitación recae sobre los trabajadores”</p>
<p>Artículo 34°. - En los casos de empleadores de intermediación o tercerización, el empleador usuario o principal también debe implementar los registros a que refiere el inciso a) del artículo precedente para el caso de los trabajadores en régimen de intermediación o tercerización, así como para las personas bajo modalidad formativa y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en sus instalaciones. En el caso de las micro y pequeñas empresas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece un sistema simplificado de documentos y registros. Igualmente, y siempre que el Ministerio lo determine mediante Resolución Ministerial, el referido sistema simplificado puede ser establecido en determinados sectores o actividades de baja complejidad o riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece formatos referenciales para los documentos y registros referidos en los artículos 32° y 33° del presente Decreto Supremo; los que pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales.</p>	<p>“En los casos de empleadores de intermediación o tercerización, el empleador usuario o principal también debe implementar los registros a que refiere el inciso a) del artículo precedente para el caso de los trabajadores en régimen de intermediación o tercerización, así como para las personas bajo modalidad formativa y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en sus instalaciones. En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas <u>que no realicen actividades de alto riesgo</u>, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece un <u>sistema simplificado de documentos y registros según lo previsto en la Resolución Ministerial N° 085-2013-TR y normas modificatorias</u>.</p> <p>Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece formatos referenciales para los documentos y registros referidos en los artículos 32 y 33 del presente Reglamento; los que pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales.”</p>
<p>Artículo 73°.- Los miembros trabajadores del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de licencia con goce de haber por treinta (30) días naturales por año calendario para la realización de sus funciones. En caso las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia será computado en forma proporcional.</p> <p>Para efectos de lo dispuesto en el artículo 32° de la Ley, los días de licencia o su fracción se consideran efectivamente laborados para todo efecto legal.</p> <p>La protección contra el despido incausado opera desde que se produzca la convocatoria a</p>	<p>“Los miembros trabajadores del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de licencia con goce de haber por treinta (30) días naturales por año calendario para la realización de sus funciones. Cuando las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia es computado en forma proporcional. Para efectos de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley, los días de licencia o su fracción se consideran efectivamente laborados para todo efecto legal. <u>Entiéndase que, en el caso de los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo, la autorización previa requerida para el uso de licencia con goce de haber o su ampliación</u></p>

<p>elecciones y hasta seis (6) meses después del ejercicio de su función como representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor.</p>	<p><u>referida en el artículo 32 de la Ley, es otorgada por el empleador que, por tener menos de veinte (20) trabajadores a su cargo, no está obligado a contar con Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. La protección contra el despido incausado opera desde que se produzca la convocatoria a elecciones y hasta seis (6) meses después del ejercicio de su función como representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor.</u>"</p>
<p>Artículo 101°.- El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49° de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral.</p> <p>Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud, o por el organismo competente, según corresponda.</p>	<p>El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud".²⁵</p>

Fuente: Decreto Supremo 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Decreto Supremo 006-2014-TR Modifica el Reglamento SST de la ley 20783 Ley de SST. Elaboración propia

²⁵ Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley: a) Al inicio de la relación laboral o, para el inicio de la relación laboral, se realiza un examen médico ocupacional que acredite el estado de salud del trabajador. Los trabajadores deberán acreditar su estado de salud mediante un certificado médico ocupacional que tendrá validez por un período de dos (2) años, siempre y cuando se mantengan en la misma actividad económica. Los certificados de los exámenes médicos ocupacionales que se realizan durante la relación laboral, tienen igual período de validez. El costo de estos exámenes es de cargo del empleador. b) Los trabajadores o empleadores de empresas podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional adicional que debe ser pagado por el empleador. La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador. c) Los estándares anteriores no se aplican a las empresas que realiza actividades de alto riesgo, las cuales deberán cumplir con los estándares mínimos de sus respectivos Sectores. d) En el caso de las relaciones laborales que excedan el periodo de prueba y no cumplan el periodo señalado por el inciso d) del mencionado artículo 49, el examen médico de inicio es válido, siempre y cuando se mantenga en la misma actividad económica, para todo efecto y será presentado por el trabajador ante el próximo empleador, en caso de que no hayan transcurridos dos (02) años desde el examen médico ocupacional inicial mencionado. e) En ningún caso, el costo del examen médico debe recaer en el trabajador. Asimismo, el Ministerio de Salud pública los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al médico ocupacional."

Anexo 4: Legislación Seguridad y Salud Laboral en Perú según orden cronológico

Año	Norma
1964	- Decreto Supremo N° 42-F: Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 26/05/1964
1982	- Decreto Supremo N° 049-82-ITI/ND: Normas a que están sujetas las empresas industriales en materia de seguridad e higiene industrial. 08/10/1982
1992	- Decreto Supremo N° 014-92-EM.TUO de la Ley General de Minería. 04/06/1992
1993	- Constitución Política del Perú. Artículos 2°, 7°, 9°, 10°, 11°, 22°, 23° y 59° <ul style="list-style-type: none"> - Decreto Supremo N° 039-93-PCM: Reglamento de Prevención y control del Cáncer Profesional. 28/06/1993. - Decreto Supremo N° 007-93-TR: Modifican el Reglamento de Prevención y Control de Cáncer Profesional. 23/07/1993 - Resolución Suprema 014-93-TR: Lineamiento de la Clasificación Radiográfica Internacional de la OIT para evaluación y diagnóstico de Neumoconiosis. 23/08/1993. - Decreto supremo N° 039-93-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 007-93-TR el Decreto Supremos N°007-93- Reglamento de prevención y control de cáncer profesional. 11/06/1993.
1997	- Decreto Supremo N°009-97-EM. Reglamento de Seguridad Radiológica. 20/05/1997. <ul style="list-style-type: none"> - Decreto Supremos N° 019-97-EM: Reglamento para el establecimiento de gas licuado de petróleo para uso automotor-gasocentros. 05/09/1997. - Resolución Ministerial. 090-97-TR/DM. Crean Registro de Entidades Empleadoras que desarrollan actividades de Alto Riesgo. 31/10/1997.
1998	- Decreto Supremo N° 003-98-S.A Normas técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Alto Riesgo. 14/04/1998
2001	- Decreto Supremo N°024-2001-SA. Reglamento de la Ley de Trabajo del Médico. 21/06/2001
2002	- Ley N° 29245. Ley que Regula los servicios de tercerización. 09/01/2002. <ul style="list-style-type: none"> - Ley N° 27669. Ley de trabajo de enfermera (o). 31/01/2002 - Decreto Supremo N°003-2002-TR. Establece disposiciones para la aplicación de leyes N° 27626 y 27696, que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores. 28/04/2002 - Decreto Supremo N°004-2002-SA. Reglamento de la Del Enfermero(a). 21/06/2002. - Decreto Supremo N° 006-2002-TR. Reglamento para la aplicación de la Ley N°27575 modificada por la Ley N° 27597, que regula a la actividad de los trabajadores lustradores de calzado. 04/07/2002. - Ley N° 27853. Ley de Trabajo de la Obstetiz. 27/09/2002. - Ley N° 28048. Ley de Protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. 01/08/2002. - Ley N° 28081. Ley que incorpora el trabajo de los periodistas que realizan investigación de campo como actividad de riesgo. 02/10/2002. - Ley N° 27878. Ley de Trabajo del cirujano dentista.

	- Ley N° 27866. Ley de Trabajo Portuario,
2003	- Decreto Supremo N° 008-2003-SA. Reglamento de la Ley de Trabajo de la Obstetriz. 15/05/2002
2004	- Ley N° 28173. Ley del Trabajo Químico Farmacéutico del Perú. 26/01/2004. <ul style="list-style-type: none"> - Resolución Ministerial. N° 511-2004/MINSA 27 de junio de 2004. Aprueba la Ficha Única de aviso de Accidente de Trabajo y su anexo. - Decreto Supremo N° 009-2004-TR 21 de julio. Reglamento de la Ley de Protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. - Decreto Supremo N° 013-2004-TR. Aprueba el texto único ordenado del reglamento de la Ley trabajo portuario.
2005	- Decreto supremo N° 015-2015 s.a. Valores Límites Permisibles para agentes químicos en el ambiente de trabajo. 06/07/2005 <ul style="list-style-type: none"> - Resolución ministerial ° 826-2005/MINSA. Aprueba las Normas de Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud. 24/10/2005 - Ley N°28518 Ley de Modalidades formativas. 24/06/2005 Decreto Supremo N°007-2005-TR Reglamento de la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales. 19/09/2005 - Ley N° 28456. Ley del trabajo del Profesional de la Salud Tecnológico Médico. 20/12/2005. - Decreto Supremo N°005-2005-TR. Aprueba Reglamento de la Ley N° 28320 sobre la incorporación a ESSALUD de los afiliados de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador. 11/08/2005
2006	- Ley N° 28806. Ley General de inspección de Trabajo. 22/07/2006. <ul style="list-style-type: none"> - Ley del Trabajo del Biólogo. 26/07/2006. - Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de inspección de trabajo. 09/10/2006. - Decreto Supremo N° 023-2005-S.A. Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de salud. 29/11/2006. - Decreto Supremo N° 008-2006-SA. Reglamento de la Ley del Trabajo Químico Farmacéutico del Perú.
2007	- Resolución de Gerencia Central de Seguros N° 001-GCSEG-ESSALUD-2007. 12/01/2007. <ul style="list-style-type: none"> - Resolución de Acuerdo de Directorio N° 10-2007-APN/DIR. Norma nacional sobre seguridad portuaria y lineamientos para la obtención del certificado de seguridad en instalaciones portuarias. 16/03/2007. - Resolución Ministerial N° 161-2007-MEM/DM. Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de las actividades eléctricas. 18/04/2007. - Decreto Supremo N° 043-2007-EM. Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos. 22/08/2007. - Ley N° 29088. Ley de Seguridad en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales. 19/09/2007.

- 2008** - Resolución de Acuerdo de Directorio N°006-2008-APN/DIR. Modifica la Res. N° 010- 2007- APN/DIR que aprobó la norma nacional sobre seguridad portuaria y lineamientos para la obtención del certificado de seguridad en instalaciones portuarias. 14/01/2008.
- Resolución Ministerial N° 074-2008-TR. Simplifican Procedimientos de Inscripción de las entidades empleadoras que desarrollan actividades de alto riesgo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. 05/03/2008.
 - Decreto Supremo de la Ley del trabajo del Profesional de la Salud Tecnólogo Médico. 28/04/2008.
 - Resolución Ministerial N° 480-08- MINSA. Aprueban “Normas Técnicas de Salud que establece el listado Enfermedades Profesionales” en la NTS N° 068-08-MINSA/dgsp-V.1. 14/07/2008.
 - Decreto Supremo N°009-2004-TR reglamento de la Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y7o el desarrollo normal del embrión y el feto. 24/07/2008.
 - Decreto Supremo N°006-2008-TR. Reglamento de la Ley N° 29245. 12/09/2008
 - Resolución Ministerial N° 375-2008-TR. Normas Básicas de Ergonomía y Procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico. 30/11/2008.
- 2009** - Decreto Supremo 005-2009-TR Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales. 24/04/2009.
- Resolución Ministerial N° 010-2009-VIVIENDA, 8 de mayo, que modifica la Resolución Ministerial N° 011-2006-VIVIENDA. Norma G050, seguridad durante la construcción. 08/05/2009.
- 2010** - Decreto Supremo N° 016-2005-S.A. Decreto Supremo N° 016-2005-SA que aprueban Reglamento de la Ley de Trabajo Cirujano Dentista –Ley N° 27878. 15/02/2010.
- Decreto Supremo N° 055-2010-EM. Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional Minera. 22/08/2010.
 - Decreto Supremo N° 008-2010-SA. Reglamento de la Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud. 06/09/2010.
 - Resolución Ministerial N° 763-2010/MINSA. Aprueba el Plan Nacional para la VHB, VIH y la TB por riesgo ocupacional en los trabajadores d Salud 2010-2015. 31/10/2010.
 - Decreto Supremo N° 033-2010-MIMDES. Aprueban la relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y moral de las y los adolescentes. 10/09/2010.
 - Decreto Supremo N°055-2010-EM. Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería.
- 2011** - Resolución Ministerial N° 069-2010/MINSA Aprueban el documento técnico “Evaluación y calificación de la invalidez por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. 02/11/2010.
- Decreto Supremo N° 004-2011-TR. Modifica el Reglamento de la Ley de Inspecciones en materia de fiscalización de Seguridad y Salud Ocupacional. 07/04/2011.
 - Resolución Ministerial N° 312-2011/MINSA. Aprueban documento técnico “Protocolo de Exámenes médico Ocupacionales y Guía de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por actividad. 26/04/2011.

- Resolución Ministerial N°313-2011/MINSA. Aprueban norma técnica de salud que establece los exámenes médicos ocupacionales para los estibadores terrestres y transportistas manuales. 26/04/2011.
 - Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 20/08/2011.
- 2012**
- Decreto Supremo N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 25/04/2012.
 - Resolución Ministerial N° 148-2012-TR. Aprueban la guía y formatos referenciales para el proceso de elección de los representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo-csst y su instalación, en el sector público. 07/06/2012.
- 2013**
- Resolución Ministerial N°085-2013-TR: Aprueban el Sistema Simplificado de registro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPES.
 - Resolución Ministerial N°50-2013-TR: Aprobar los formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del sistema de gestión de Seguridad y Salud en Trabajo.
 - Decreto Supremo N° 014-2013-TR, Aprueban Reglamento del Registro De Auditores para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Resolución Ministerial N° 111-2013MEM/DM, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Actividades Eléctricas.
- 2014**
- Resolución Ministerial N° 004-2014/MINSA Modifican el documento técnico "Protocolos de exámenes médicos ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad.
 - Decreto Supremo N°002-2017-TR- que aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en Trabajo.
- 2017**
- Decreto Supremo N° 017-2017-TR que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de lo Obreros Municipales del Perú.
- 2018**
- Decreto Supremo N° 002-2018-PCM que aprueba el Nuevo Reglamento de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. Compendio de Normas Laborales Sector privado. Elaboración propia.

Anexo 5: Matriz de consistencia de la investigación.

	Problema	Objetivo	Hipótesis	Metodología	Conclusiones	Recomendaciones
GENERAL	¿Es eficaz la Negociación Colectiva como herramienta de prevención de riesgos laborales en la industria manufacturera del Perú? El periodo considerado es desde 2006 a 2019.	Estudio de la eficacia Negociación Colectiva en la siniestralidad laboral, es decir los accidentes de trabajo en el Sector de la Industria Manufacturera, en el periodo de tiempo 2006-2019.	La negociación colectiva favorece en la disminución de accidentes de trabajo en el sector de la industria de manufactura.	<p>Revisión de bibliografía disponible al respecto, tanto en el ámbito legislativo como, como investigaciones al respecto. Se realizará un análisis de la situación actual de la negociación colectiva en el país y la seguridad y salud en el trabajo. Se realizará el mismo análisis en el sector de manufactura y un estudio de caso en empresa del sector de manufactura, en la que se analizará la evolución de la accidentabilidad antes y después de la Ley 2973 de Seguridad y Salud en el Trabajo. La metodología a mixta con el análisis de las estadísticas del MTPE tanto de negociación colectiva como de accidentes laborales, así como cualitativa con la aplicación de entrevistas a actores.</p> <p>Para el estudio de caso se analizan los convenios colectivos, estadísticas de accidentes laborales, aplicación de cuestionario de riesgos Psicosociales CoPsoQ-istas21.</p>	Se concluye la existencia de incidencia positiva de la negociación colectiva en la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados, siendo las condiciones de trabajo un factor de riesgos que pone en peligro la salud y seguridad de los trabajadores. Por lo tanto, se concluye que la Negociación colectiva es eficiente en el sentido que asegurar el cumplimiento de la Ley, mejora de las condiciones de trabajo y por lo tanto disminución de los riesgos de accidentes en la dimensión psicosocial de SST.	Para que la negociación colectiva se convierta en una herramienta efectiva para la prevención de riesgos laborales, y con ello la disminución de la siniestralidad laboral, se recomienda acciones que favorezcan la negociación por rama, incidiendo en el establecimiento de las condiciones de trabajo desde una perspectiva preventiva.

<p>CAPITULO 1</p> <p>MARCO TEORICO</p>	<p>¿Existen autores y estudios cualitativos o empíricos anteriores que logran evidenciar la relación entre negociación colectiva y las tasas de accidentabilidad laboral?</p>	<p>Revisión de literatura al respecto de negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo, tanto teórica como de la relación e incidencia de la negociación colectiva en Seguridad y Salud Ocupacional.</p>	<p>Existen trabajos de investigación y análisis empírico de como los sindicatos y negociación colectiva en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo índice en la reducción de la siniestralidad laboral</p>	<p>Revisión y análisis de la literatura disponible. Las principales referencias al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rueda Gomez, 1989 "Siniestralidad laboral y fortaleza sindical. - Yi, Kwan Hyung; Cho, Hm Hak; Kim, Jiyun An empirical analysis on labor unions and occupational safety and health committees' activity, and their relation to the changes in occupational injury and illness rate" - Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y Salud (ISTAS) (Ed.). (2002). La Salud Laboral en la Negociación Colectiva: Paralelo Edición, S.A. 	<p>Se concluyen que existen investigaciones al respecto, y que identifican la negociación colectiva como herramienta eficaz en la prevención de riesgos laborales y que efectivamente se demuestran empíricamente la reducción de accidentes de trabajo con la mayor fortaleza sindical y negociaciones colectivas con resultados en convenios colectivos con contenidos específicos en temática de SST.</p>	<p>Se recomienda cambios sustanciales referentes a la facilitación del ejercicio de libertad sindical y negociación colectiva por parte de políticas estatales al respecto, favoreciendo el ámbito de negociación por rama, que favorecerá el aumento de la fortaleza sindical.</p>
<p>CAPITULO 2</p> <p>MARCO CONTEXTUAL</p>	<p>¿Ha evolucionado la negociación colectiva en el Peru en el aumento de tasa de sindicalización, convenios colectivos registrados y reducción de la siniestralidad laboral en el periodo 2006-2019?</p>	<p>Realizar un análisis descriptivo de la situación de la negociación colectiva y la evolución del número de accidentes ocurridos en el periodo 2006-2019 en el sector de manufactura.</p>	<p>A medida que aumenta la negociación colectiva en el sector de manufactura, con aumento del número de convenios registrados con contenidos referentes a seguridad y salud laboral, se sucede una disminución del</p>	<p>Revisión de estadísticas al respecto de las dos variables en estudio en el MTPE.</p>	<p>Existe una escasa fortaleza de la negociación colectiva en el País, y en concreto en el sector en el sector de manufactura, sigue la misma línea general Si bien se muestra un comportamiento positivo en los datos de accidentes de trabajo realizado no se puede concretar que la negociación colectiva ha influido en ello.</p>	<p>Es necesario que se cuente con registros fiables de accidentabilidad laboral en el MTPE, y eso se consigue con una adecuada fiscalización de cumplimiento de la ley al respecto de notificaciones de accidentes.</p> <p>Se recomienda revisar la metodología de registro de notificaciones de accidentes trabajo tendente a que una mayor calidad y riqueza de la información registrada</p>

			<p>número de accidentes.</p>			<p>para un correcto análisis y diseño de políticas de prevención.</p> <p>Además, se recomienda el fortalecimiento de la acción de inspección de trabajo al respecto de SST, y fortalecimiento de capacidades técnicas al respecto de SST de los actores de la negociación colectiva (organizaciones sindicales, trabajadores, empleadores y personal técnico de MTPE).</p>
<p>CAPITULO 3 MARCO ESPECÍFICO</p>	<p>¿Se puede decir que a negociación colectiva es efectiva para reducción de la accidentabilidad laboral en el sector de manufactura como sector en que se producen los más elevados índices de accidentabilidad laboral?</p>	<p>Determinar que la negociación colectiva es efectiva como herramienta para la reducción de accidentes de trabajo.</p>	<p>La negociación colectiva índice de positivamente en la reducción de accidentes de trabajo en el sector de manufactura.</p>	<p>Análisis de las estadísticas tanto de negociación colectiva como de accidentabilidad laboral del Anuario Estadístico, en el sector de Manufactura.</p> <p>Estudio de caso concreto de empresa del sector, analizando las estadísticas de accidentes, contenidos de los convenios colectivos y aplicación de cuestionario para la medición de riesgos psicosociales CoPsoQ-istas21., a través del cual se pueden identificar si existe riesgo referente a la condiciones de trabajo de los trabajadores.</p>	<p>Se encuentra que la negociación colectiva es muy débil y escasa en el contenido referido a seguridad y salud en el trabajo, tanto en el sector como en el caso específico de la empresa analizada.</p> <p>Se produce una disminución de accidentes laborales desde la aplicación de la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Se comprueba que, con la aplicación de herramientas de medición de riesgos validadas y utilizadas en otros países, es posible detectar en que riesgos específicos referentes a condiciones de trabajo se puede actuar para la mejora de las mismas y hacerlo a través de la negociación colectiva.</p>	<p>Es necesario el análisis más exhaustivo de las causas de la siniestralidad laboral.</p> <p>Se recomiendan cambios sustanciales en la metodología de registro de accidentabilidad laboral para un mejor análisis de las causas de accidentes, y aplicación de herramientas complementarias, validadas empíricamente.</p>

Anexo 6: Encuesta E21-Autoevaluación de Riesgos Psicosociales.

El presente cuestionario es de auto-evaluación de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo, se trata de un cuestionario abreviado del **Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas 21**, adaptado del Cuestionario Psicosocial de Copenhague.

Este instrumento te permitirá identificar, medir y valorar la exposición a los seis grupos de factor de riesgo Psicosocial para la salud en tu trabajo, analizarás las respuestas, las comentarás y podrás compararlas con el resto de tus compañeros.

Lee detenidamente las preguntas y responde con sinceridad, en cada pregunta lo que creas más adecuado y siguiendo las instrucciones de cada pregunta. Todas las preguntas tienen varias opciones, debes marcar con una "X" la que consideres más adecuada. Si por ejemplo, tienes más de un empleo, deberás responder pensando sólo en uno de ellos.

I. **En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar. Marque con una "X" su respuesta.**

1. **¿Qué edad tienes?**

1- Entre 18 y 25 años.	2- Entre 26 y 35 años.	3- Entre 36 y 45 años
4- Entre 46 y 55 años	5- Más de 55 años	

2. **¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico realiza? Encierre en un círculo.**

- 4 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas.
- 3 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.
- 2 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.
- 1 Solo hago tareas muy puntuales.
- 0 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

3. **Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo. Elige una sola respuesta para cada una de las preguntas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
b) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal. Encierre en un círculo.

2. En general, dirás que tu salud es:

4 - Excelente	3 - Muy Buena	2- Buena
1 - Regular	0 - Mala	

3. Por favor, di si te parece **CIERTA O FALSA** cada una de las siguientes frases. Responde todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas.	0	1	2	3	4
b) Estoy tan sano/a como cualquiera.	4	3	2	1	0
c) Creo que mi salud va a empeorar.	0	1	2	3	4
d) Mi salud es excelente.	4	3	2	1	0

4. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido **DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS**. Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) ¿Has estado muy nervioso/a?	0	1	2	3	4	5
b) ¿Te has sentido tan bajo /a de moral que nada podía animarte?	0	1	2	3	4	5
c) Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	5	4	3	2	1	0
d) ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	0	1	2	3	4	5
e) ¿Te has sentido llena/o de vitalidad?	5	4	3	2	1	0
f) ¿Te has sentido feliz?	5	4	3	2	1	0
g) ¿Has tenido mucha energía?	5	4	3	2	1	0
h) ¿Te has sentido agotado/a?	0	1	2	3	4	5
i) ¿Te has sentido cansada/o?	0	1	2	3	4	5

5. ¿**DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS** con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas? Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente.	4	3	2	1	0
b) No he podido dormir bien.	4	3	2	1	0
c) He estado irritable.	4	3	2	1	0

d) Me he sentido agobiado/a.	4	3	2	1	0
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	4	3	2	1	0
f) ¿Te ha faltado el aire?	4	3	2	1	0
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?	4	3	2	1	0
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?	4	3	2	1	0
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?	4	3	2	1	0
j) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	4	3	2	1	0
k) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	4	3	2	1	0

III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo

6. Indica en qué departamento(s) o sección(es) has trabajado durante los últimos 3 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señalados.

- | | |
|--|---|
| 1. OFICINAS | 2. TALLER DE ELECTRICIDAD x-51 |
| 3. GERENCIAS | 4. TALLER DE TRATAMIENTO DE SUPERFICIE X-90 |
| 5. DIVISION FUNCIONES ADMINISTRATIVAS | 6. TALLER DE MANIOBRAS X-92 |
| 7. DEPARTAMENTO/SUPERINTENDENCIA | 8. TALLER DE METALURGIA X-81 |
| 9. DIVISIÓN EN FUNCIONES DE PRODUCCIÓN | 10. TALLER DE INNOVACION TECNOLOGICA X-22 |
| 11. TALLER DE SEGURIDAD INDUSTRIAL X-77 | 12. TALLER DE LANZADORES ELECTRONICOS Y MONTAJE X23 |
| 13. TALLER DE MAQUINAS NAVALES X-32 | 14. TALLER DE SISTEMA ELECTRONICO Y SENSORES X21 |
| 15. TALLER DE MECANICA NAVAL X-37 | 16. TALLER DE SERVOMEKANISMOS Y SERVOTECNIA X20 |
| 17. TALLER DE MOTORES NAVALES X-39 | 18. DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS |
| 19. TALLERE DE CONSTRUCCIONES NAVALES X-40 | 20. OTROS..... |

7. Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 3 meses. Si has ocupado dos o más puestos señalados.

1. GERENTE.
2. JEFE DE DEPARTAMENTO/SUPERINTENDENTE.
3. JEFE DE DIVISION EN FUNCIONES ADMINISTRATIVAS.
4. JEFE DE DIVISIÓN EN FUNCIONES DE PRODUCCIÓN.
5. ANALISTA/ANALISTA I
6. COORDINADOR.
7. PROFESIONALES VARIOS.
8. JEFE DE PROYECTO/JEFE DE PROYECTO DISEÑO.
9. INTENDENTE.
10. JEFE DE TALLER.
11. SUPERVISOR.
12. TECNICO.
13. MAESTRO.
14. OPERARIO.
15. ASISTENTE DE OFICINA/SECRETARIA.
16. ASISTENTE DE PRODUCCIÓN.

17. AUXILIAR.
18. PRACTICANTE.

8. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

1. No.
2. Generalmente superior.
3. Generalmente inferior.
4. Generalmente del mismo nivel.
5. Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel.
6. No lo sé.

9. En el último año. ¿la dirección o tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

0- Siempre.	1- Muchas veces.	1. Algunas veces.
2- Sólo alguna vez.	3- Nunca.	

10. En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas...etc)?

1- Siempre.	2- Muchas veces.	2. Algunas veces.
3- Sólo alguna vez.	4- Nunca.	

11. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?

1. Si.
2. No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial, pero me pagan como administrativo/a).
3. No, el trabajo que hago es de categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial).

12. Desde que entraste en LA EMPRESA ¿Has ascendido?

1. Si.
2. No.

13. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en LA EMPRESA?

1. Entre 1 y seis meses.
2. Entre 7 meses y 2 años.
3. Entre 3 y 5 años.
4. Entre 6 y 10 años.
5. Entre 11 y 20 años.
6. Entre 21 y 30 años.
7. Más de 30 años

14. ¿Qué tipo de relación laboral tienes en LA EMPRESA?

1. Soy estable.
2. Soy contratado por obra determinada (proyecto).
3. Soy practicante.

15. Tu contrato es:

1. A tiempo completo con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)
2. A tiempo completo.
3. A tiempo parcial con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)

16. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

1. Jornada partida (mañana y tarde).
2. Turno fijo de mañana.
3. Turno de tarde.
4. Turno de noche.
5. Turnos rotatorios excepto el de noche.

6. Turnos rotatorios con el de noche.

17. ¿Qué días de la semana trabajas?

1. De lunes a viernes.
2. De lunes a sábado.
3. Sólo fines de semana o festivos.
4. De lunes a viernes, y excepcionalmente, sábados, domingo y festivos.
5. Tanto entre semana como fines de semana y festivos.

18. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

1. No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida.
2. Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos.
3. Tengo hasta 30 minutos de margen.
4. Tengo más de media hora y hasta una hora de margen.
5. Tengo más de una hora de margen.

19. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora que tienes establecida de entrada y salida?

0- Siempre.	1- Muchas veces.	3. Algunas veces.
2- Sólo alguna vez.	3- Nunca.	

20. ¿Con qué frecuencia te cambian los días de la semana que tienes establecido trabajar?

0- Siempre.	1- Muchas veces.	4. Algunas veces.
2- Sólo alguna vez.	3- Nunca.	

21. Indica cuantas horas trabajaste la semana pasada en LA EMPRESA.

1- 30 horas o menos.	2- De 31 a 35 horas	3- 36 horas a 40 horas
4- De 41 a 45 horas	5- Más de 45 horas	

22. Aproximadamente, ¿Cuánto cobras neto al mes?

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| 1. Menos de 750 soles. | 8. Entre 5,791 y 6,630 soles. |
| 2. Entre 751 y 1,590 soles. | 9. Entre 6,631 y 7,450 soles. |
| 3. Entre 1,591 y 2,430 soles. | 10. Entre 7,451 y 8,310 soles. |
| 4. Entre 2,431 y 3,270 soles. | 11. Entre 8,310 y 9.150 soles. |
| 5. Entre 3,271 y 4,110 soles. | 12. Entre 9.151 y 10,000 soles. |
| 6. Entre 4,111 y 4,950 soles. | 13. Más de 10,000 soles. |
| 7. Entre 4,951 y 5,790 soles. | |

23. Tu salario es

1. Fijo	2. Una parte fija y otra variable	3. Todo variable (a destajo, a comisión)
---------	-----------------------------------	--

24. ¿Tu trabajo está bien pagado?

1. Sí.
2. No

IV. Las preguntas a continuación tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual.

25. Estas preguntas tratan sobre la cantidad de contenidos que tienes con relación al tiempo del que dispones. Por favor elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido.	4	3	2	1	0
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
d) ¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4

26. Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual. Por favor elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas.	4	3	2	1	0
b) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	4	3	2	1	0
c) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
d) ¿Tu trabajo requiere que calles tu opinión?	4	3	2	1	0
e) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0
f) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
g) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
h) ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	4	3	2	1	0

27. Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual. Por favor elige SOLO UNA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
c) ¿Puedes decidir cuando haces un descanso?	4	3	2	1	0
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	4	3	2	1	0
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar un momento con un compañero o compañera?	4	3	2	1	0
f) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0

h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que se realizan las tareas?	4	3	2	1	0
--	---	---	---	---	---

28. Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración de la empresa actual. Por favor elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
f) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
g) ¿Tu trabajo es variado?	4	3	2	1	0
h) ¿tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	4	3	2	1	0
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	4	3	2	1	0
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	4	3	2	1	0
l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	4	3	2	1	0

29. Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de

En estos momentos, ¿estas preocupado/a....	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada
a) Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro.	4	3	2	1	0
b) Por si te cambian de tareas contra tu voluntad.	4	3	2	1	0
c) Por si te cambian de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad.	4	3	2	1	0
d) ¿Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0

30. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que pueden suponer la realización de su trabajo actual. Por favor elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
--	---------	--------------	---------------	-----------------	-------

a) ¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	4	3	2	1	0
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
d) ¿Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	4	3	2	1	0
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	4	3	2	1	0

31. Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual. Por favor elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas

	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Recibes ayuda de tus compañeros o compañeras?	4	3	2	1	0
b) Tus compañeros o compañeras ¿Están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	4	3	2	1	0
c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre como llevas tu trabajo?	4	3	2	1	0
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
e) ¿Tu inmediato/a superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	4	3	2	1	0
f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevar a cabo tu trabajo?	4	3	2	1	0

32. Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente. Por favor elige UNA SOLA RESPUESTA para cada uno de ellos.

	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	4	3	2	1	0
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	4	3	2	1	0
c) ¿Hay un buen ambiente con tus compañeros/as de trabajo?	4	3	2	1	0
d) Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	4	3	2	1	0
e) En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0

33. Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Tus actuales jefes inmediatos...	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesionales	4	3	2	1	0
b) ¿Planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
c) ¿Resuelven los conflictos?	4	3	2	1	0
d) ¿Se comunican bien con los trabajadores/as?	4	3	2	1	0

34. En relación con tu trabajo actual, ¿Estas satisfecho/a con....

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) ¿Tus perspectivas laborales?	4	3	2	1	0
b) ¿Las condiciones ambientales de tu trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	4	3	2	1	0
c) ¿El grado en el que se emplean tus capacidades?	4	3	2	1	0
d) ¿Se comunican bien con los trabajadores/as?	4	3	2	1	0

35. Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	4	3	2	1	0
c) En mi trabajo me tratan injustamente.	0	1	2	3	4
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	4	3	2	1	0

Versión española del CoPsQ© ISTAS 2002, 2010. CoPsoQ original danés © NCRWE 2005. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO. PROHIBIDO EL USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACION NO AUTORIZADA.

Anexo 7- Entrevistas realizadas

Entrevista a especialista en Seguridad y Salud Laboral. (Entrevista 1)

1. *¿Cuál es su opinión en relación a la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú?*

Visto desde un plano histórico, diez años atrás hasta ahora, mi percepción es que hay una mejora. En tres aspectos que me parecen relevantes, primero en una preocupación del empleador en el tema de la seguridad y salud en el trabajo, legítima debido a que tiene algún tipo de interés, digamos un convencimiento ético vinculado a gerencia estratégica y a temas de costos (inversión) a mediano plazo. Pero no es lo más frecuente que he visto.

Lo más frecuente, lo más frecuente es el temor a la penalización que estableció la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, eso marcó mucho el cambio por el temor por el lado empresarial.

La ley, en ese sentido tuvo un primer momento un impacto disuasivo, con la modificación de la ley, eso varía, pero hay un impulso en relación con la norma que genera una cuestión positiva.

Por parte de los trabajadores, ellos son los que han ido levantando el tema de la ley, hay algunos avances, sin embargo, me da la impresión que la negociación colectiva no es un espacio especialmente importante como parte de la materia prima. Más creo que hemos avanzado en el país en la parte institucional, tenemos un Consejo Nacional, Consejos Regionales, hay experiencia de diálogo tripartito, los comités paritarios están comenzando a funcionar.

2. *¿Desde el Ministerio de Trabajo, cree que se realiza una correcta sensibilización al respecto del cumplimiento de la Ley de SST?*

Primero, que, si bien el Ministerio de Trabajo tiene un rol, un papel, también deberías tener un rol, un papel importante las propias organizaciones de empleadores y las propias organizaciones de trabajadores. Es decir, el Ministerio de Trabajo, tiene un rol más de articulador y sensibilizador general, pero creo que hay una tarea concreta en cada centro de trabajo que le compete al empleador y también a las propias organizaciones sindicales.

En ese sentido creo que hay una responsabilidad obvia, que es el deber de prevención, que está a cargo del empleador. Creo que el Ministerio de trabajo tiene un papel, insuficiente, pero tiene un papel.

3. *¿Qué opina del papel de la Negociación Colectiva en aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo?*

En plano del deber ser es central para el tema de la prevención, la experiencia de Canadá creo que es de las mejores, en los convenios canadienses, más o menos el 50% del contenido negocial está referido a temas de seguridad y salud en el Trabajo. El Perú no logro evidenciar convenios preventivos, lo que hay es la salarización del riesgo, se encuentran clausulas referidas a “bono por humedad”, “bono por toxicidad”, “bono por aire”, “bono por altura”, se encuentra salarizado.

No veo mayor diferencia sectorial, la negociación colectiva creo que tiene su horizonte al respecto muy de corto plazo y muy economicista. Tenemos una negociación colectiva cuyo contenido central está más bien marcado por temas salariales, que muy probablemente estén vinculados al tema de la asimetría salarial que cargamos en el país. Eso explicaría lo anterior.

4. *¿Cree necesario el papel del Sindicato y la Negociación Colectiva en la Seguridad y Salud Laboral? ¿Cómo cree que favorece la adecuada implementación de la legislación y si es eficaz para la reducción de accidentes?*

Sí, creo que hay un papel importante, creo más en modelo de negociación colectiva, como en España, por ejemplo, tipo Comisiones Obreras, con acuerdo marco. Más que negociaciones colectivas atomizadas, dispersas. No existe apenas negociación ni sectorial por rama, ni negociaciones en los que realmente se negocien puntos de acuerdos marco importantes.

Además, en el país, hay poca capacidad de negociación a pesar de la buena calidad de los negociadores, y creo que es más efectiva una negociación en torno a acuerdos marcos. Tengo la impresión, casi una certeza de que las relaciones laborales en el país, son relaciones marcadas por el autoritarismo de la época fujimorista, con poca democracia interna. Es decir, los marcos democráticos internos son muy estrechos y de relaciones marcadas por roles y características sociales, y raciales muy específicas.

Favorece, si debería favorecer, es eficaz, si es debería ser eficaz, en la práctica creo que todavía la relación entre el deber ser y la realidad es poca.

5. *Desde el punto de vista de Prevención de Riesgos Laborales, ¿qué aspectos concretos cree que deben tratarse en la Negociación Colectiva, claves para la reducción de accidentes?*

Un componente que es clave son las condiciones de trabajo, no se negocia en el país condiciones de trabajo, se negocian salarios, bonos salariales, etc. Eso no tiene que ver con las reales condiciones del trabajo. Conozco casos, en el sector de manufactura, en los que, al hablar de condiciones de trabajo, ahí identifico que la formación sindical está muy sesgada, hablan de que tienen los riesgos identificados, pero esa no es la condición, ese es efecto de una condición de trabajo sub estándar como el excesivo calor, humedad, etc., lo anterior no logran tener unas condiciones de trabajo mínimamente seguras. Falta la identificación de las condiciones de trabajo.

6. *¿Desde la entrada en vigor en la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, cree que ha sido eficaz y se han reducido los accidentes de trabajo en el Perú?*

Yo creo que ha tenido ese impacto, en un primer momento más disuasivo, por parte del empleador ha habido una inversión importante en el tema de prevención, pero creo que además se ha generado algo, un mercado desregulado, es decir, a diferencia de otros países en los que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo un conjunto enorme de desarrollo genero una lógica importante de guías técnicas, notas técnicas de prevención, etc. En el país no, tenemos por ejemplo los médicos de salud ocupacional, que no quieren autorregularse, y tenemos un examen médico ocupacional que cuesta mucho más de lo que cuesta en España o en Chile.

Entonces, todo ese elemento, que debería complementar la ley y darle además un efecto de mayor eficacia preventiva y jurídica se ha quedado ahí, no hay un mayor desarrollo.

7. *¿Cree que la Legislación en SST en el Perú es adecuada, cómo la calificaría en su restricción, facilidad de aplicación, costos para las empresas en la adecuación y cumplimiento de la ley?*

Creo que, si es adecuada la legislación, existe una opinión por parte de los empleadores que consideran que no lo es, los trabajadores consideran que se puede mejorar y la autoridad de trabajo considera que hay que mejorar todavía algunos aspectos para poder complementar mejor.

En cuanto a la restricción, una de las cosas que los empleadores más critican es que no es una norma restrictiva, es muy amplia, el ámbito de aplicación es muy amplio. Todos los sectores tienen riesgos específicos.

Existe una posición de oposición por parte del sector empresarial en torno a la ley, que presiona en contra de la ley, porque no la entienden y les genera

complicación. En el país se ha vivido durante mucho tiempo con lo que se denomina por parte del empleador la externalización de los riesgos, el empleador está acostumbrado a externalizar y esta norma lo que hace es que interioriza y le hace responsable, choca con la cultura.

Facilidad de aplicación, ésta es una norma que requiere como todas, procesos de adecuación, y el tiempo para esto se dé, dependerá de la continuidad de la Ley.

En cuanto a los costos para las empresas, al tratarse de un mercado desregulado, hace que los costos se eleven, creo que si hay temas que deberían de regularse mejor para no generar costos a las empresas. Por ejemplo, los reconocimientos médicos ocupacionales.

8. ¿Concretamente en la ley que cambios realizarías o propondrías?

Regresaría a un modelo de mayor penalización de los incumplimientos, porque he visto que anteriormente había mayor garantía de cumplimiento. Es una norma que no puede aislarse de las condiciones del mundo laboral en el país, entonces tiene un enfoque democrático en el comité paritario, pero en la realidad son posiciones enfrentadas y polares, es por eso que es difícil se den las condiciones de negociación adecuadas, teniendo en cuenta como son las relaciones laborales en el país. Por esto que volvería a dar a la ley una mayor penalización.

9. ¿qué opinas del papel de la Inspección de Trabajo al respecto de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

No se cumple el número de inspectores de trabajo necesario para cubrir, así como la formación de los inspectores. El pape es escaso tanto en el aspecto cuantitativo como cualitativo.

10.Cuál cree que el factor de riesgo más común en un accidente de trabajo.

Normalmente he visto que el factor de riesgo más común es el que proviene de los equipos y maquinaria, con los que generan mayor riesgo y la parte del cuerpo más lesionada son las extremidades superiores (manos, dedos.).

11. ¿qué opinas en relación a los factores de riesgo psicosociales? ¿Cómo impactan en la siniestralidad laboral, y en qué medida se tienen en cuenta en la prevención de riesgos laborales?

El profesor Carlos Anibal Rodriguez, siempre dice que los factores de riesgos psicosociales contribuyen, pero no determinan. En ese sentido si buscas los elementos que realmente inciden en accidentabilidad laboral, tiene que ver con las condiciones de trabajo, y entonces todo lo que se haga a favor de las

conductas, los comportamientos, los actos sub estándares van a contribuir, pero no va a determinar.

El Doctor Niño, que escribe para FREMAP, habla del error humano, dice algo a así como que todos cometemos errores, y por tanto la lógica de la prevención es reconocer que lo tenemos enfrente es el error humano. Es algo que tenemos que incorporarlo y establecer la condiciones preventivas y correctivas adecuadas.

Entrevista a especialista en Negociación Colectiva. (Entrevista 2)

1. *¿Cuál es su opinión en relación a la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú?*

Creo que bastante deteriorado, es verdad que las normas de seguridad y salud vienen de varias décadas atrás, en sectores específicos como minería, industria que tenían reglamentos de seguridad especiales. Pero en términos generales todo empieza a desarrollarse con el Reglamento del 2004 o 2005 (0009), y sube le rango jerárquico de la norma con la Ley 29783, pero creo que desarrollo ha sido bastante limitado.

La legislación, creo que por muy buena que sea, necesita de otros factores como por ejemplo la estabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo, porque estamos hablando de obligaciones cuando en las empresas hay una alta rotación, entonces no hay sindicatos, y el aumento de accidentes es mucho mayor, y creo que queda demostrado con las estadísticas del Ministerio.

2. *¿Desde el Ministerio de Trabajo, cree que se realiza una correcta sensibilización al respecto del cumplimiento de la Ley de SST?*

Por parte del Ministerio, creo que no hay una correcta sensibilización, porque por ejemplo hay Dirección General de Derechos Fundamentales, que a lo más que llega es editar algunos folletos, la inspección tiene muchos problemas y SUNAFIL, por más que ha salido del Ministerio, no ha llegado a establecerse apropiadamente por un tema de voluntad política y más que todo la inspección en el sentido de seguridad y salud, está muy atrasada, son muy pocas las intervenciones y muy poco desarrollo técnico del tema en el plano de Sunafil.

Es verdad que existe voluntad de superar el problema, pero es muy lento, se ha avanzado muy poco, el empleador ve el tema como gasto y lo que quiere es aumentar utilidades a corto plazo.

3. *¿Qué opina del papel de la Negociación Colectiva y los Sindicatos en aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo? ¿Cómo cree que favorece la adecuada implementación de la legislación y si es eficaz para la reducción de accidentes?*

El sindicato, creo que, en lugar de tener una línea de recortar el poder a los empresarios, apunta a tener éxitos más inmediatos, la afiliación sindical está basada en el nivel remunerativo, cuando han conseguido económicamente para los trabajadores. Creo que los sindicalistas no han apostado a un diseño de política de más largo aliento en el que ir reduciendo libertad de acción al empleador, más bien se han centrado en temas inmediatos, por ejemplo, no tienden a negociar limitar los contratos temporales, limitar la tercerización, que sigue teniendo un desarrollo muy amplio, los trabajadores no se preocupan de ponerles límites a eso.

4. *¿Cómo mejoraría Ud. la eficacia de la Negociación Colectiva?*

Se podría mejorar comenzando por la existencia de negociación colectiva por rama, por sector, por ejemplo, en España fue un desarrollo importante de forma que en las negociaciones colectivas se debate en cómo mejorar. Mientras se siga en una negociación colectiva centrada en el nivel empresarial, el cambio de cultura va a ser sumamente difícil y necesitamos una renovación de la clase sindical, hablando no solo de términos de sindicatos de empresas, sino de Confederaciones, hay personas que se han establecido desde hace mucho tiempo y tienen espacio de sobrevivencia, creo que esto deberíamos cambiarlo.

Las modalidades para cerrar una negociación colectiva, por mucho tiempo se dejaba abierta la negociación colectiva porque el arbitraje tenía que ser voluntario, ambas partes tenían que admitir llegar al arbitraje. Con el potestativo se han desembalsado varias cosas, pero sigue siendo un mecanismo complejo, creo que el arbitraje ha llevado a querer ganar resultados más inmediatos, a querer ganar incrementos remunerativos, que ha poder tener una visión integral de la relación laboral y limitar los poderes al empleador. Para los árbitros es más fácil facilitar un incremento, que una cláusula en la que se limiten por ejemplo arbitrariedades del empleador, porque, porque los intereses que se manejan dentro del arbitraje son intereses económicos, más que jurídicos.

Este es un tema de debate, ya que el tribunal arbitral crea una norma, que es el convenio colectivo, pero de carácter económico que es lo más simple para un Tribunal. Por ejemplo, que se limite al trabajador a tener hasta un

20% de trabajadores tercerizados, cuando hoy en día pueden tener hasta un 100%, es un tema en el que los tribunales no piensan. O incluir por ejemplo temas de procedimientos debidos en sanciones a trabajadores, es un tema muy dificultoso para los tribunales, por las impugnaciones, y el efecto negativo sobre el laudo.

5. ¿Qué estrategias aplicaría para llegar a la Negociación Colectiva por Sector?

Todas las legislaciones peruanas tienen por finalidad la reducción de los beneficios sociales, como en el caso de las micro empresas, pero que pasa con las condiciones colectivas, no se tienen en cuenta.

Como estrategia sería comenzar por la reglamentación de las relaciones laborales colectivas por sectores, y sea la legislación la que imponga el nivel, sin creer que eso sea violatorio de los derechos de los empleadores. Por ejemplo, en Construcción Civil, o estibadores de puertos. Se podría desarrollar muchísimo más por sectores, pero en definitiva no hay voluntad, se ha tomado la opción en el caso de mediana y pequeña empresa restringiendo los beneficios sociales, habría que hacer un estudio del efecto que se ha producido en las empresas de países vecinos.

Incluso temas no solo ten temas de sector, sino también en especialidades, la especialidad.

6. En su experiencia en negociación colectiva, se ha encontrado con cláusulas que tengan que ver con condiciones de trabajo.

Si sobre todo en el trato directo, cuando se presentan los pliegos usualmente se colocan cláusulas, pero en el devenir de la negociación, cuando el sindicato va quitando algunos temas para llegar a cerrar.

Por ejemplo, he visto cláusulas, que en general tienen que ver con el cumplimiento de la ley, lo cual no tiene mucho sentido, pero si he visto algunas interesantes como por ejemplo apoyo económico a trabajadores que tiene hijos con enfermedades complejas. O propuestas en el sentido que el empleador cubra gastos de capa simple, además pagar al EPS, pero luego no ha sido admitido. Después cosas tan mínimas como que la empresa ponga una ambulancia, aunque la redacción ha ido cambiando, al inicio era más simple, solicitando un vehículo donde el trabajador pueda ir acostado, más adelante ya se pide una ambulancia.

Definitivamente no es un tema que las empresas hasta ahora tomen muy en serio, y las cláusulas son muy sencillas y básicas al respecto. No hay una visión en las cláusulas más allá del mero cumplimiento de la ley. Otro problema que tiene la negociación colectiva es el tema de que se extienda a todos los trabajadores que hace que los sindicatos pierdan fuerza. Es importante además renovar la generación de dirigentes sindicales.

Entrevista a asesora Sindical. (Entrevista 3)

1. *¿Cuál es su opinión en relación a la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú?*

La Ley 29783 se aprobó sin el conocimiento exhaustivo de las partes, por eso que a los tres meses de su aprobación, la Sociedad Nacional de industria consiguió que se cambiaran en la ley los temas de multas, de responsabilidad penal, capacitación.

Existe un problema de fiscalización y el futuro es que, según la intencionalidad política, que tiende a eliminar todas las trabas burocráticas que frenen la inversión. Y como traba se consideran los altos costos de la implementación de los sistemas de seguridad y salud laboral, así como la fiscalización laboral. Incluso en INDECOPI hay resoluciones en las que se indican que los temas de medio ambiente, fiscalización laboral, y temas de salud ocupacional, son trabas para la inversión privada. Todo frente a denuncias de las empresas.

La implementación de la Ley es muy lenta, una de las cosas que dice es el tema referente a ley sectorial de seguridad ocupacional, no salen, tan solo en el sector eléctrico, es el único sector. El devenir de las empresas está siendo muy lento, por ejemplo, no han querido implementar la ley hasta que no se publicara el Reglamento, cosa que desde el punto de vista del derecho no se sostiene, la norma se debe aplicar en lo que fuese aplicable hasta la publicación del reglamento. Tiene sentido cuando existe de por medio un procedimiento, pero cuando la aplicación es inmediata.

2. *¿Desde tu experiencia en negociación colectiva y desde el punto de vista de seguridad y salud, que contenidos has visto y negociado al respecto de las condiciones de trabajo?*

Es una tendencia, antes de la Ley, en el caso de la CGTP tenemos políticas, en todos los pliegos de reclamos que CGTP asesora, hay cláusulas de género, cláusulas de salud ocupacional y cláusulas de empoderamiento sindical.

El contenido de las cláusulas va a depender del sector y los problemas que tienen, en empresas de servicios como World Duty Free, tienen problemas al pasar las mujeres mucho tiempo paradas por lo que algunas de cláusulas han sido en referencia al tipo de zapato que usa el personal en tienda, la realización de un estudio ergonómico para establecer el tipo de zapato, que tipo de silla, etc.

En Yobel, por ejemplo, tenían muchos problemas de tendinitis, por lo que se hizo un estudio ergonómico y se estableció que cada 15 minutos debían de hacer una parada de relajamiento y ejercicios determinado para volver a trabajar. Hay varios intentos por incluir temas de salud ocupacional asociados a condiciones de trabajo en los pliegos.

Pero cuando son empresas con un sindicato pequeñito, así como los conocimientos de los asesores y los propios miembros del sindicato. Y se limitan a incluir cláusulas que hacen referencia simple cumplimiento de la ley. Actualmente en CGTP se está haciendo mucho hincapié en incluir cláusulas que tienen que ver con el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo, y que en la ley no se define claramente. O por ejemplo los temas de capacitación, exámenes médicos que no son obligatorios, pero creemos que deberían estar por las características y condiciones del puesto de trabajo. Es verdad que, frente a otras necesidades de los trabajadores de tipo económico, es necesario realizar mucha labor de sensibilización para que incluyan más que bonos.

3. *¿Qué opina del papel de la Negociación Colectiva y los Sindicatos en aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo? ¿Cómo cree que favorece la adecuada implementación de la legislación y si es eficaz para la reducción de accidentes?*

En definitiva, es muy importante, siempre que el sindicato se encuentre bien asesorado, para poder tener mayor capacidad de negociación y no limitarse tan solo a las mejoras económica y bonificación de los riesgos. Es muy importante la formación sindical de los dirigentes, pasa por cambiar toda una visión.

Cuando el sindicato es pequeño, el arbitraje es una buena via para llegar al convenio colectivo, pero existe la limitación de la Ley, en el arbitraje se negocia

Entrevista a dirigente sindical sector de manufactura. (Entrevista 4)

1. ¿Qué conocimientos tiene Ud. sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?

En la empresa nos han dado cursos y capacitaciones, más que todo charlas y ejercicios, lógicamente dando cumplimiento a la norma legal, ya que la empresa tiene la obligación de realizar capacitaciones a los trabajadores sobre seguridad y salud. Desde hace 7 años atrás. Los temas han sido sobre legislación, de cómo minimizar los accidentes de trabajo, el uso de los equipos de protección personal.

2. ¿Qué es lo que entiende Ud. por “Condiciones de Trabajo”?

Es tener un mejor lugar para trabajar, para realizar las funciones de su puesto de trabajo, todo lo relativo al lugar, mejores equipos, mejor ambiente y condiciones de seguridad para la realización del trabajo.

3. ¿En la realización de sus pliegos de reclamos, que han incluido como representantes de los trabajadores en temas referentes a condiciones de trabajo?

El sindicato de la empresa tiene una vida de 6 años, el que le habla ha sido parte de la directiva de fundación y el secretario general del sindicato, en las negociaciones colectivas siempre se ha tenido en cuenta la parte de condiciones de trabajo, condiciones sociales y la parte económica. Siempre hemos trabajado estos tres puntos principales, basándonos primero en buscar una mejora de las condiciones económicas de los trabajadores, ya que eso es lo básico para que el trabajador se encuentre satisfecho en su puesto de trabajo y de hecho que afectará a las posibilidades de sufrir un accidente debido al malestar y preocupación del trabajador y desgana en la realización de su trabajo.

La parte social, nos hemos referido a actos sociales, hasta hace 4 años, nunca se celebraba en la empresa el día del trabajador y a través del convenio colectivo conseguimos eso.

Lo que es condiciones de trabajo, hemos incluido la mejora de equipos de protección personal, que se entregue oportunamente en fecha, contar con una ambulancia para el traslado de los trabajadores que sufren accidentes y con los medios adecuados. Se ha conseguido que sea una ambulancia nueva, ya que teníamos una combi acondicionada y se utilizaba no solo a modo de ambulancia, sino también para el traslado de los trabajadores en la empresa, sin condiciones adecuadas.

Se ha mejorado bastante en eso. Hace 41 años que trabajo en la empresa, y he visto cambiar mucho, pero para mal en cuanto proyectos que tiene la empresa. Actualmente somos aproximadamente mil quinientos trabajadores.

4. ¿Cuál fue el procedimiento para la creación del sindicato?

Primeramente, buscamos un asesor, para que nos ayudara y orientara en la inscripción del sindicato y que fuera legal, el asesor nos guio logramos inscribir el sindicato el 22 de noviembre de 2009. Luego de la fundación, con la asesoría de este abogado, nada más, comenzamos con las negociaciones colectivas en la empresa.

Posteriormente, y a fin de buscar apoyo, acudimos a la CTP, a la CUT del Callao, más que nada por la ley 29951 del año 2013, donde se prohíbe la negociación colectiva en la parte económica. En el artículo 6 y en la disposición complementaria de la Ley, que dice que las negociaciones colectivas solamente se podrán pactar condiciones de trabajo y será duradero en el tiempo. Por eso que en los dos últimos Convenios Colectivos se habla de remuneraciones básicas, pero no de cantidades (2014 y 2015). Se han dado aumentos de sueldos a través de resoluciones internas, producto de la negociación colectiva, pero no se ha firmado en convenio colectivo. Respecto a esto hemos llegado hasta el Tribunal Constitucional, se declaró inconstitucional.

Afiliados a nuestro sindicato tenemos trabajadores contratados y estables, mil trabajadores, tenemos una presencia importante a nivel de sindicatos en nuestra zona geográfica (Callao)

5. ¿En cuanto al número de accidentes en su empresa, como ha sido la evolución y como cree que ha influido la Ley 29783?

La ley ha influido bastante, en el sentido de que las autoridades de la empresa se preocupan más, porque hay sanciones, si, se preocupan, pero el sindicato está siempre insistiendo en lo que falta al respecto.

Si se está cumpliendo en la empresa la ley, de repente no a 100%, pero si al 70%. Hay un comité de seguridad y salud acorde a la ley, en el que hay 10 representantes de los trabajadores, ellos acuden a talleres y son los que todos los días transmiten a los trabajadores los conocimientos en los 5 minutos de seguridad, higiene, seguridad, etc.

6. *¿Ud. Conoce si se reportan todos los accidentes que ocurren en la empresa?*

Yo creo que sí, por que lo dice la ley, pero creo que es un problema de los trabajadores, de cultura, que no reportamos los accidentes, no van a la posta médica, van a registrarlo como accidente y se va a hacer una investigación, y por miedo a que existan sanciones cuando es por despiste o mala práctica del trabajador, no se reporta. Los trabajadores no tienen conciencia y evaden por miedo a sanciones o represarías.

Hace falta concienciación por las dos partes, por parte de los trabajadores y por parte de la empresa para tomen conciencia.

7. *¿Ud. ¿Cómo dirigente sindical, que opina sobre la negociación colectiva por rama?*

Las realidades de cada empresa son diferentes, y depende del número de empresas que hay en el sector, que en el nuestro somos muy pocas, y además nuestra empresa está administrada por personal de La Marina, no hay conciencia sindical.

Sí que creo que debería de ser un sindicato por especialidad dentro de la empresa, ya que ahora los temas que se tratan en la negociación colectiva son de carácter general, no en relación a las condiciones de trabajo de todos y cada uno de los puestos de trabajo por especialidad. Creo que eso es mucho más efectivo así.

Además, creo que mientras que seamos capaces de negociar directamente con la empresa, con cordialidad, no creo que sea necesario negociar más arriba en confederaciones o federaciones. Si con otros sindicatos de otras empresas y sectores para compartir como hacer las cosas.

Anexo 8: Matriz levantamiento de información

TEMA	PREGUNTAS	ACTORES					
		EPECIALISTA NEGOCIACION COLECTIVA	ESPECIALISTA EN SST	ESPECIALISTA EN ASESORAMIENTO SINDICAL	DIRIGENTE SINDICAL	TRABAJADORES EMPRESA SECTOR MANUFACTURA	
1. NEGOCIACION COLECTIVA							
1.1 Trabajo Decente, libertad sindical y convenios internacionales	Ghai Daram, 200, .Somavia, 2000. Malva Espinoza, 2003. Neves Mujica, 2010.Villavicencio Ríos, 2010. Goldín 1995.FORLAC , Sanguinetti, W. 2014, Villavicencio, 2012. Palomeque López, 1988. Barbagelata, Rosenbaum Rimolo, & Garmendia Arigón, 1998,. Jorge Toyama Miyagusuku, Mauricio Ugaz Olivares, Luis Vinteaecoba, 2009, págs.19,20. Mejía, 2016 Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (DS N° 010-2003-TR (5/10/2003)	1. ¿Cuál es la normativa internacional y nacional? 2. ¿Cuales son los límites a la libertad sindical? 3. ¿Qué es un sindicato, funciones y poder de negociación colectiva real? 4. ¿Como es el proceso de negociación colectiva? 5. ¿Que es un Convenio colectivo, normatividad, y procedimiento?	Entrevista (2)	Entrevista (1)	Entrevista (3)	Entrevista (4)	CUESTIONARIO CoPsoQ-istas21
1.2 Negociación Colectiva: Concepto y proceso de negociación			Entrevista (2)	Entrevista (1)	Entrevista (3)	Entrevista (4)	CUESTIONARIO CoPsoQ-istas21
2. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL							
2.1. Antecedentes e historia	Cortes, 2002. Ramirez, 1996. De la Poza 1990. Letayf J, Gonzalez C, 1994. Congrains E, 1990. OIT Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. DS N° 009-2005-TR . (Jorgensen, 1999). (Cortez Diaz, 2007). (Gil-Montes, 2012).	1. ¿Cuáles son antecedentes en el país en materia de legislación SST? 2. ¿Cuáles a legislación actualmente aplicable? 3. Conceptos de Seguridad y Salud en el Trabajo. 4. Que son los factores psicosociales y tipología	Entrevista (2)	Entrevista (1)	Entrevista (3)	Entrevista (4)	CUESTIONARIO CoPsoQ-istas21
2.2. Legislación Seguridad y Salud Laboral: Marco normativo							
2.3. El Trabajo y la Salud.							
2.4 Terminología en seguridad y salud laboral							
2.5 Factores Psicosociales como factor de riesgo laboral							
2.6 Riesgos Psicosociales emergentes en el trabajo							
3. NEGOCIACION COLECTIVA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							
3.1 Escenario Economico y Laboral	Banco Mundial, Banco Central de la Reserva del Perú, Panorama Laboral (OIT), Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares. MTPE: Anuarios estadísticos 2006-2014	1. ¿Cual es el escenario actual economico y laboral en el país y como afecta a la negociación colectiva y la seguridad y salud laboral? 2. ¿Evidencias de otros estudios que demuestran la relación entre negociación colectiva y siniestralidad laboral? 3. ¿Como es el comportamiento de ambos conceptos en el sector de manufactura del país? 4. Comportamiento en una empresa del sector de manufactura.	Entrevista (2)	Entrevista (1)	Entrevista (3)	Entrevista (4)	CUESTIONARIO CoPsoQ-istas21
3.1. Situación de la Negociación colectiva y contenido							
3.2. Situación de la seguridad y salud laboral							
3.3 Relación entre la negociación colectiva y Seguridad y Salud en el Trabajo							
3.4 Estudio de caso: Empresa sector manufactura							

Anexo 9: Consentimientos informados

La presente guía de entrevista será presentada y utilizada investigación "La Eficacia de la Negociación Colectiva en la siniestralidad laboral: Caso sector manufactura, 2006 – 2014.", para la obtención del Grado de Magister en Relaciones Laborales en la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La realización está a cargo del estudiante firmante abajo y cuenta con la asesoría y supervisión del docente Julio Hernán Gamero Requena.

El objetivo de contar con la información solicitada es para poder complementar un estudio que nos permita analizar la relación existente entre la negociación colectiva y los accidentes de trabajos que se suceden, permitiendo evaluar la eficacia de la negociación colectiva como instrumento de prevención de riesgos laborales.

Dicha información, será dada a conocer de manera abierta al público en general al ser publicado el trabajo a través de la Biblioteca de la Universidad y de su repositorio virtual.

En ese sentido, agradeceremos ratificar su consentimiento en el uso y publicación de la información proporcionada, así como sus datos. Para ello, le garantizamos que estos serán utilizados para fines de investigación académica.

Gracias por su apoyo.



Raquel Díaz Ruiz
ID PUCP 20143967

Yo, ESTEBAN FERRER MORALES, de profesión OPERARIO, autorizo la utilización y publicación de los datos ofrecidos para la elaboración de la entrevista para el trabajo de investigación sobre negociación colectiva y siniestralidad laboral. Asimismo, de acuerdo a las necesidades de la investigación autorizo que se haga mención de mi nombre.

Atentamente,



Nombre y Apellido: ESTEBAN FERRER MORALES
Cargo/Profesión: DIRIGENTE SINDICAL
DNI: 25536021

La presente guía de entrevista será presentada y utilizada investigación "La Eficacia de la Negociación Colectiva en la siniestralidad laboral: Caso sector manufactura, 2006 – 2014.", para la obtención del Grado de Magister en Relaciones Laborales en la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La realización está a cargo del estudiante firmante abajo y cuenta con la asesoría y supervisión del docente Julio Hernán Gamero Requena.

El objetivo de contar con la información solicitada es para poder complementar un estudio que nos permita analizar la relación existente entre la negociación colectiva y los accidentes de trabajos que se suceden, permitiendo evaluar la eficacia de la negociación colectiva como instrumento de prevención de riesgos laborales.

Dicha información, será dada a conocer de manera abierta al público en general al ser publicado el trabajo a través de la Biblioteca de la Universidad y de su repositorio virtual.

En ese sentido, agradeceremos ratificar su consentimiento en el uso y publicación de la información proporcionada, así como sus datos. Para ello, le garantizamos que estos serán utilizados para fines de investigación académica.

Gracias por su apoyo.



Raquel Díaz Ruiz
ID PUCP 20143967

Yo, ESTEBAN FERMINDEZ MUÑOZ, de profesión OPERARIO, autorizo la utilización y publicación de los datos ofrecidos para la elaboración de la entrevista para el trabajo de investigación sobre negociación colectiva y siniestralidad laboral. Asimismo, de acuerdo a las necesidades de la investigación autorizo que se haga mención de mi nombre.

Atentamente,



Nombre y Apellido: ESTEBAN FERMINDEZ MUÑOZ
Cargo/Profesión: DIRIGENTE SINDICAL
DNI: 25536021

La presente guía de entrevista será presentada y utilizada investigación "La Eficacia de la Negociación Colectiva en la siniestralidad laboral: Caso sector manufactura, 2006 – 2014.", para la obtención del Grado de Magister en Relaciones Laborales en la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La realización está a cargo del estudiante firmante abajo y cuenta con la asesoría y supervisión del docente Julio Hernán Gamero Requena.

El objetivo de contar con la información solicitada es para poder complementar un estudio que nos permita analizar la relación existente entre la negociación colectiva y los accidentes de trabajos que se suceden, permitiendo evaluar la eficacia de la negociación colectiva como instrumento de prevención de riesgos laborales.

Dicha información, será dada a conocer de manera abierta al público en general al ser publicado el trabajo a través de la Biblioteca de la Universidad y de su repositorio virtual.

En ese sentido, agradeceremos ratificar su consentimiento en el uso y publicación de la información proporcionada, así como sus datos. Para ello, le garantizamos que estos serán utilizados para fines de investigación académica.

Gracias por su apoyo.



Raquel Díaz Ruiz
ID PUCP 20143967

Yo, ESTEBAN FERRER MORA, de profesión OPERARIO, autorizo la utilización y publicación de los datos ofrecidos para la elaboración de la entrevista para el trabajo de investigación sobre negociación colectiva y siniestralidad laboral. Asimismo, de acuerdo a las necesidades de la investigación autorizo que se haga mención de mi nombre.

Atentamente,



Nombre y Apellido: ESTEBAN FERRER MORA
Cargo/Profesión: DIRIGENTE SINDICAL
DNI: 25536021

La presente guía de entrevista será presentada y utilizada investigación "La Eficacia de la Negociación Colectiva en la siniestralidad laboral: Caso sector manufactura, 2006 – 2014.", para la obtención del Grado de Magister en Relaciones Laborales en la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La realización está a cargo del estudiante firmante abajo y cuenta con la asesoría y supervisión del docente Julio Hernán Gamero Requena.

El objetivo de contar con la información solicitada es para poder complementar un estudio que nos permita analizar la relación existente entre la negociación colectiva y los accidentes de trabajos que se suceden, permitiendo evaluar la eficacia de la negociación colectiva como instrumento de prevención de riesgos laborales.

Dicha información, será dada a conocer de manera abierta al público en general al ser publicado el trabajo a través de la Biblioteca de la Universidad y de su repositorio virtual.

En ese sentido, agradeceremos ratificar su consentimiento en el uso y publicación de la información proporcionada, así como sus datos. Para ello, le garantizamos que estos serán utilizados para fines de investigación académica.

Gracias por su apoyo.



Raquel Díaz Ruiz
ID PUCP 20143967

Yo, ESTEBAN FERRER MORA, de profesión OPERARIO, autorizo la utilización y publicación de los datos ofrecidos para la elaboración de la entrevista para el trabajo de investigación sobre negociación colectiva y siniestralidad laboral. Asimismo, de acuerdo a las necesidades de la investigación autorizo que se haga mención de mi nombre.

Atentamente,



Nombre y Apellido: ESTEBAN FERRER MORA
Cargo/Profesión: DIRIGENTE SINDICAL
DNI: 25536021