



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

Los sobrecostos laborales en la normativa de seguridad y salud en el trabajo

Autor:

Bach. Cabrera Diaz Geraldine

Asesor:

Mag. Pérez Ramírez Marco Antonio

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Fecha de sustentación: 06 de mayo de 2022

LAMBAYEQUE, 2022

Tesis denominada “Los sobrecostos laborales en la normativa de seguridad y salud en el trabajo”, **presentada para optar el TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA, por:**

.....
Bach. Cabrera Diaz Geraldine
Autor

.....
Mag. Pérez Ramírez Marco Antonio
Asesor

APROBADO POR:

Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado

Dr. VICTOR BUJERTO ANACLETO
GUERRERO
Secretario del Jurado

Abog. CESAR VARGAS RODRÍGUEZ
Vocal del Jurado.

DEDICATORIA

“Este trabajo es dedicado a mi familia, a mis padres por el inmenso amor que me dan día a día. A mis hermanos Juan y Patrick por darme fuerza y ánimos siempre.”

AGRADECIMIENTO

En primer lugar y, sobre todo, agradezco a Dios por haber puesto en mi camino a aquellas personas que me acompañaron durante todo el período de estudio y por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres, con toda mi admiración y agradecimiento de por vida, particularmente por todo ese esfuerzo que han realizado para educarme, por darme la vida, por creer en mí, por haberme apoyado en todo momento y por su motivación constante y por ser las personas que me enseñaron a ser quien soy ahora, pero más que nada, por su amor.

A mis maestros por la motivación para la culminación de mis estudios profesionales y a mi asesor por su apoyo para la elaboración de la presente tesis.

INDICE

RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCION	8
CAPITULO I: ASPECTOS METOLOGICOS	10
CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL	
PARTE I: ANTECEDENTES HISTORICOS.....	17
Breve aproximación histórica del derecho de la seguridad y salud en el trabajo:.....	17
La micro y pequeña empresa – Mype.....	27
PARTE II: DEFINICIONES DOCTRINARIAS.....	36
PARTE III: REGULACION LEGAL EN EL PERU	43
3.1 MARCO NORMATIVO LEGAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	43
3.2 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD.....	63
3.3 MARCO INSTITUCIONAL QUE REGULA LA SEGURIDAD Y SALUD.....	71
3.4 FUNCIONES DE LOS ACTORES ESTATALES EN EL ROL PROTAGÓNICO DE FISCALIZACION EN SST	77
3.5 EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	78
PARTE IV: LEGISLACION COMPARADA	83
1. GUATEMALA.....	83
2. HONDURAS.....	84
3. PANAMA	87
4. REPUBLICA DOMINICANA.....	90
5. COLOMBIA	92
6. ESPAÑA	97
CAPITULO III: ANALISIS Y RESULTADOS	104
CAPITULO IV: CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS.....	133
PROPUESTAS PARA MEJORAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	136
CONCLUSIONES.	148
RECOMENDACIONES.	151

BIBLIOGRAFÍA..... 153

RESUMEN

La presente investigación describe los elevados índices de informalidad laboral que existe en nuestro país, el cual es considerado uno de los más altos en Latinoamérica, aunado a las deficientes políticas públicas de formalización, la falta de adecuación de las mismas a la realidad laboral y la complejidad o los costos que involucra poder obtener los beneficios de la formalización empresarial.

Es por ello, que se necesitan nuevas propuestas de gestión en la materia de seguridad y salud ocupacional, debido a que la cobertura de los riesgos laborales configura un matiz importante en las condiciones de vida y salud de los trabajadores de una empresa y en la productividad de esta, así como de la economía en general.

El propósito sustancial de la presente investigación es determinar y/ describir las primordiales dificultades que entraña para las Mypes (micro y pequeñas empresas) en nuestro país poder cumplir las disposiciones legales de seguridad y salud en el trabajo.

A pesar de que se han dado pasos relevantes en la materia tanto a nivel nacional como internacional, actualmente el mundo laboral presenta nuevas amenazas producto de las nuevas tecnologías, cambios sociales o la pandemia que estamos viviendo debido al COVID 19, en esta línea la prevención se ha vuelto clave dado que abarca la seguridad de los trabajadores, así como el desarrollo económico y social del país.

Palabras claves: Sistema de gestión sobre la seguridad y salud en el trabajo, informalidad, mypes.

ABSTRACT

This paper describes the high rates of labor informality that exist in our country, which is considered one of the highest in Latin America, coupled with the deficient public policies of formalization, the lack of adaptation of the same to the labor reality and the complexity or costs involved in obtaining the benefits of business formalization.

This is where the need to analyze new proposals for occupational health and safety management lies, since the coverage of occupational risks constitutes an important aspect in the living and health conditions of the workers of a company and in increasing productivity. of these and of the economy in general.

The essential objective of this research is to determine and / or describe the main difficulties for micro and small companies in our country in complying with the provisions on safety and health at work.

Although relevant steps have been taken on the issue both nationally and internationally, currently the world of work involves new threats as a result of new technologies, social changes or the pandemic that we are experiencing due to Covid 19, in this matter prevention is becomes key since it encompasses worker safety, as well as economic and social development.

Keywords: Management system on health and safety at work, informality, mypes.

INTRODUCCIÓN

La frase Seguridad y salud en el trabajo constituye un tema novedoso, suele indicarse que es mejor preguntarle a un ingeniero que un abogado sobre el tema, sin embargo, ello no resulta ser la apreciación más acertada ya que dicha materia goza de un carácter interdisciplinario en la que convergen diferentes cuestiones de ingeniería, ergonomía, derecho, etc.

En ese sentido, es menester dejar de lado el concepto de que la seguridad y salud en el trabajo constituye un tema exclusivamente técnico o alejado del derecho laboral. Por lo que es necesario resaltar la relevancia del derecho a la protección laboral del trabajador, sobre todo considerando que la prioridad de las mypes es la supervivencia, quedando la inversión en seguridad y salud en un plano secundario.

Las MYPES en el país son como los automóviles, deben contar con excelentes conductores y potentes motores. Resulta crucial para las Mypes contar, al igual que un sistema de tránsito con buenos caminos o vías, demarcación clara y autoridades capaces, para alcanzar fluidez y seguridad en la economía.

Por lo que debería existir una idónea gestión de seguridad, la misma que debería conciliar dos aspectos, en primer lugar, el aspecto administrativo que abarca los programas, procedimientos e instrucciones y en segundo lugar el aspecto operacional que abarca las actividades laborales que se ejecutan día a día. Es necesario destacar que es en el trabajo operacional o de campo donde las empresas para garantizar la prevención de accidentes laborales deben desplegar un mayor control e inversión en la línea de supervisión.

La presente investigación se encuentra estructurada en cuatro capítulos, el marco conceptual consta de cuatro partes. La primera parte versa sobre los antecedentes

históricos del tema, la segunda parte sobre algunas definiciones doctrinarias que surgen al referirnos a la seguridad y salud en el trabajo, la tercera parte aborda la regulación legal del tema tanto a nivel internacional como nacional y la cuarta parte aborda la legislación comparada sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, se abordarán los factores que influyen en la formalización de las leyes, así como el grado de cumplimiento de la normativa en seguridad y salud laboral, para finalmente pasar a un capítulo en el que se abordará las propuestas, recomendaciones y nuevas estrategias a implementarse con la finalidad de alcanzar un adecuado cumplimiento de la normativa en seguridad y salud laboral.

CAPITULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS

I. ASPECTOS METODOLÓGICOS.

1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

1.1. Planteamiento del problema.

En el Perú, las MYPES juegan un rol preeminente en el desarrollo social y económico al ser la mayor fuente que genera empleo, sin embargo, una de las cargas que impide el desarrollo es la legislación en materia de seguridad y salud laboral, una realidad problemática que gira en torno al sobre costo laboral que debe enfrentar el empresario peruano de acuerdo con la actual legislación.

El escaso cumplimiento de dicha ley obedece a que fue realizada para países desarrollados y no para el nuestro, considerando además que en Perú predominan las Mypes, no pudiendo afrontar el costo total de las obligaciones que demanda la ley en mención.

Si bien la inversión en seguridad y prevención puede resultar rentable, es ineludible que las empresas cuenten con un tamaño que les faculte afrontar dicha inversión; sino estaríamos hablando de una ley fantasma para las mypes, ya que solamente las grandes empresas estarían en capacidad de cumplirla porque pueden asumir todas las obligaciones formales que implica la ley como el costo de contratar personal o una empresa especializada, en el supuesto que la empresa decida tercerizar la implementación, gestión y control del sistema de seguridad.

Además, que la tercerización no dispensa a la empresa principal de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones ante las autoridades competentes en una fiscalización laboral, sin olvidar que existe una responsabilidad solidaria de indemnización por accidente laboral en el contexto de una intermediación laboral,

lo mencionado anteriormente aplicaría para las grandes corporaciones, pero el resto, es decir las ¿Mypes?

El costo de la implementación de la Ley N° 29783 Salud y Seguridad en el Trabajo puede no ser significativo para las grandes organizaciones, pero sí para las pequeñas, además muchos de los procesos como la Matriz de Riesgos y Peligros, no siempre pueden realizarse con el personal de la empresa, sino que debe ser encargado a consultoras especializadas, que no cobran poco por sus honorarios. Por lo que la pregunta que surge es ¿Una MYPE se encuentra en condiciones de garantizar dichas obligaciones y asumir los costos que ello involucra?

Por consiguiente, la ley de seguridad y salud laboral debería flexibilizar la normativa sociolaboral y al mismo tiempo apostar por una política de prevención en la fiscalización laboral al poseer las MYPES una realidad económica débil, así mismo el Ministerio de Trabajo debería flexibilizar las áreas donde hay mayores pendientes, extender plazos, cofinanciar obligaciones a fin de no generar informalidad y menor productividad empresarial. Lo que tiene que ser revisado a detalle no es la finalidad de la ley, salvaguardar la vida e integridad física de las personas, sino los instrumentos o mecanismos a emplearse para lograrlo.

1.2. Formulación del problema.

Para efectos de una mejor orientación de estudio y logro de los objetivos definidos, se ha formulado el problema de la presente investigación a través de las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema general.

¿Las Mypes tienen las condiciones de asumir todos los costos que implica cumplir con la normativa de seguridad y salud laboral?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuáles son los programas o cooperaciones que existen para fortalecer el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral en las MYPES?
- b. ¿Cuánto influye la normativa de seguridad y salud que se exige a las MYPES?
- c. ¿Qué tan eficiente resulta ser el sistema de seguridad y salud planteado en el Perú para las MYPES?
- d. ¿Qué fundamentos teóricos y recomendaciones, incidirían al fortalecimiento del cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral en las mypes?

1.3. Justificación e importancia del estudio.

1.3.1. Justificación del estudio.

Se justifica técnicamente porque pretende resaltar la rigidez de la normatividad de seguridad y salud laboral aplicable a las MYPES. Asimismo, presenta una justificación metodológica por cuanto se focaliza en analizar la estructura legal que existe en el Perú para las MYPES en dicha materia, por lo que se busca aportar recomendaciones y conclusiones que sirvan como base referencial para futuras investigaciones.

Por último, presenta la relevancia social, pues al mejorar dicha normativa buscando que sea aplicable a la realidad peruana, estaremos contribuyendo a que disminuya los niveles de informalidad e incrementen los niveles de productividad empresarial, siendo los beneficiarios la misma sociedad ya que las MYPES conseguirán mantenerse en el mercado impulsando el crecimiento económico, asimismo generaría empleo lo que conllevaría a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

1.3.2. Importancia del estudio.

Por otro lado, presenta una justificación práctica al permitir solucionar dicha problemática mediante las propuestas que se plantearán en el desarrollo de la

presente investigación, siendo las mypes las principales protagonistas de la actual economía. Ante ello, consideramos necesario que esta investigación realice un análisis de las causas por las cuales no se cumple lo normado en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo.

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar y detallar las principales dificultades del cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud laboral para las MYPES (micro y pequeñas empresas) en nuestro país.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- Describir la problemática que circunscribe el cumplimiento de la ley por parte de las mypes.
- Analizar la gestión, implementación y monitoreo de seguridad y salud laboral, así como la normativa existente en dicha materia aplicable a las micro y pequeñas empresas, la cual no presenta una diferenciación en los diferentes sectores en los cuales puede desarrollarse las mypes como en otros países.
- Formular recomendaciones dirigidas a fortalecer las mypes como priorización en los programas estatales en materia de seguridad y salud laboral.
- Proponer una política pública de prevención en la fiscalización laboral, a fin de lograr una mayor cantidad de trabajadores formados en el país y con ello un aumento en la sensibilización de la sociedad sobre el tema.

1.5. Hipótesis.

Con una idónea política en Seguridad y Salud Laboral, se podrá lograr un adecuado cumplimiento de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en las MYPES. Existe actualmente en el país la necesidad de la colaboración del estado, de

flexibilizar y crear incentivos en la normativa sociolaboral, y al mismo tiempo apostar por una política de prevención en la fiscalización laboral y la necesidad de establecer una guía laboral de seguridad y salud única para las mypes vinculante a Sunafil, para impulsar la formalización laboral.

1.6. Variables.

1.6.1. Variable independiente.

La Seguridad y Salud en el Trabajo en las MYPES.

1.6.2. Variable dependiente.

Nivel de cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en las Mypes.

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

1.7.1. Métodos.

1.7.1.1. Métodos generales.

- El Método Deductivo. – Por cuanto se logrará inferir a partir de la legislación en Seguridad y Salud Laboral, si la misma posee un cuerpo normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante) SST armonizado, actualizado y ejecutable en la realidad peruana.

- El Método Dialéctico. - Por cuanto se logrará comprender el problema y las causas del escaso cumplimiento de la legislación de seguridad y salud laboral, así como analizar las deficiencias de esta.

- El Método Histórico. – Por cuanto permitirá conocer la evolución de la normativa de seguridad y salud laboral a través de una secuencia lógica de la génesis hasta llegar al estado actual.

1.7.1.2. Métodos específicos.

- El Método de la observación. – Por cuanto permitirá recoger la información de cada una de las variables definidas en la hipótesis de la

presente investigación, conocer la realidad de dicha problemática en las mypes.

- El Método estadístico. – Por cuanto permitirá el desarrollo de las condiciones regulares e irregulares de la normativa de SST en las MYPES a través de la recolección, estudio e interpretación de datos.

1.7.2. Técnicas.

- Análisis documental. – Es el acumulado de operaciones intelectuales, las cuales van a delinear y representar la documentación de manera uniformizada y sistemática procedente de diversas fuentes como investigaciones, tesis, reportes, libros y revistas; utilizando el análisis de contenido y recopilando información sobre la gestión de la SST en MYPES.

- Fichaje. – Por cuanto permitirá en esta investigación fijar la información extraída de fuentes primarias y secundarias, utilizando el resumen, síntesis y registro.

- Encuesta y reportes estadísticos. – Por cuanto permitirá obtener resultados de las auditorias, investigaciones e información clave de la población y las instituciones que regulan la seguridad y salud como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Sunafil, Gobierno Regional.

1.7.3. Instrumentos.

- El cuestionario: Por cuanto permitieron en la presente investigación obtener información de forma sistemática sobre la población objeto de las variables de la presente investigación.

- Registro: Los cuales permitieron anotar datos generales de los textos consultados.

- Resumen: Este instrumento fue utilizado para extraer contenidos teóricos de fuentes primarias y secundarias, las mismas que ha sido vertidas en el marco teórico.

CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL

PARTE I: ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1. Breve aproximación histórica del derecho de la seguridad y salud en el trabajo:

Las expresiones “seguridad industrial” y “salud ocupacional” están estrechamente vinculadas y la protección de ambas expresiones es unitaria en la práctica, lo que no significa que tengan una misma evolución histórica (Barrera y Gonzáles, 2011). De este modo, la seguridad industrial comienza con la industrialización mientras que la salud ocupacional consta de un extenso itinerario.

i) **SEGURIDAD INDUSTRIAL** Se considera como precedente de la seguridad industrial, la creación de armas de combate como medio de defensa, sin embargo ello constituye antecedente de lo que hoy en día llamamos equipos de protección personal¹, dicha referencia podría ser considerada prehistoria del Derecho de la seguridad y salud en el trabajo (en adelante SST), el mencionado término seguridad industrial ingresa en el marco histórico mediante la Primera Revolución Industrial, y se logra institucionalizar a través de los años (Rollin y Grimaldi, 1968,p.34).

Debido a la invención de la máquina a vapor se establecieron grandes fábricas produciendo una realidad desconocida en Europa². La producción en serie o en masa reemplazó a los oficios artesanales, siendo mínimas las condiciones de SST debido a una falta de cultura sobre el tema de los trabajadores y empleadores, trayendo como consecuencia hacinamiento de personas en el trabajo, explotación de mujeres y niños, jornadas de trabajo extensas, etc.

¹ Vid. ROLLIN H., S y GRIMALDI V., J. Organización de la seguridad en el trabajo. Madrid: Riales, 1968, p.34.

² En España, Carlos III dio el edicto de protección frente a accidentes. En 1802, el Parlamento Inglés da una reglamentación de trabajo en fábricas, que limita la jornada laboral y fija niveles mínimos para la higiene, la salud y la educación de los trabajadores. Cfr. ARIAS GALLEGOS, W.L. “Revisión histórica...”, op.cit., p. 48. Disponible en: Bvs.sld.cu/revistas/resto/vol13_3_12/rst07312.pdf.

Frente a la situación anteriormente descrita, se dictaron las leyes de inspección de factorías como uno de los primeros intentos legislativos sobre el problema, siendo inaugurada esta modalidad por Inglaterra en el año 1833, después 15 o 20 años aproximadamente, las inspecciones comenzaron a mejorar las condiciones de trabajo³.

En Estados Unidos en el año 1850, Frederic Grinnell implementó uno de los primeros sistemas de extinción contra algún tipo de incendio, años después, 1867 en Massachusetts fue aprobado el sistema de inspecciones de factorías. Una de las primeras oficinas de estadística del trabajo fue establecida en 1870 en Estados Unidos y en 1890 se generalizó la legislación contra riesgos laborales⁴ protegiendo a los trabajadores y la sociedad. Posteriormente, en 1898 se efectuaron esfuerzos a fin de responsabilizar a los empresarios por los accidentes laborales, en 1917 se llega a aprobar una de las primeras leyes para indemnizar al trabajador en Wisconsin.

El término de SST nace de la misma forma en la que evoluciona el trabajo, en otras palabras, se da a través de la evolución en las organizaciones laborales y productivas, pues las prácticas laborales producen que los empleados tengan algún tipo de riesgo en sus puestos de trabajo, lo que conlleva a que la salud ocupacional tenga un planteamiento que cubra las necesidades de los empleados y empleadores para cuidar su salud en el trabajo (Barrera,2011).

En ese sentido es creado el término Salud y seguridad en el Trabajo⁵, abordando integralmente al ser humano, vital en la productividad y calidad de cada bien y servicio con un enfoque interdisciplinario, para responder cada necesidad de los sectores productivos y laborales.

³ Cfr. ROLLIN H. S y GRIMALDI V., J. Organización, La Seguridad Industrial, op. cit., p. 28.

⁴ ARIAS GALLEGOS, W.L. Revisión histórica..., op. cit., p.8. Disponible en: Bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf, pp. 40- 50.

⁵ RODRÍGUEZ ROJAS, Y. "Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo". Revista El Hombre y la Maquina. N° 40, septiembre - diciembre de 2012.

ii) SALUD OCUPACIONAL

Las culturas de Grecia y Roma presentan una mayor relevancia en salud ocupacional, así entre los primeros indicios⁶ registrados y destacados en la historia de Grecia encontramos a Hipócrates (siglo IV A.C), quien redactó tratados acerca de los padecimientos de trabajadores en la mina , recomendando realizar sesiones de baño en con un enfoque higiénico para prevenir los niveles de plomo⁷ y sus efectos perniciosos, además hizo una descripción sobre cada síntoma general que presentaban aquellas personas con intoxicación de por el metal mencionado, indicando también los padecimientos relacionados a cierto ambiente propio del trabajador.

Por otro lado, en Grecia también destacó Aristóteles (384-322 a.C.), quien hizo un estudio sobre diversas deformaciones físicas a causa de ciertos tipos de trabajo, asimismo indico la forma de prevenirlo.

En Roma, lugar donde nace el derecho y la jurisprudencia, se llegaron a dictar normas legales en pro de la salud ocupacional, así pues, se instalan servicios higiénicos y aquellas normas que protegen al empleado son plasmadas en “tablas de Ajuste”⁸. Uno de los personajes que resaltó en Roma por su dedicación al estudio de las consecuencias patógenas de la inhalación del polvo por la extracción del cinabrio fue Plinio el Viejo (siglo I).

Durante la edad media en los años 1413 y 1417 se dictaron las Ordenanzas de Francia referidas a la seguridad y salud de los trabajadores de las empresas, por otro lado, en Alemania por motivo de descubrir la pólvora, se publicó en 1473 una lista de enfermedades surgidas por la ocupación, siendo uno de los primeros documentos acerca de la salud ocupacional y la seguridad.

⁶ ARIAS GALLEGOS, W. L. “Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial”. Arequipa: 2012. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf, p.46.

⁷ Cfr. OBREGÓN, MG. “Una semblanza sobre la seguridad industrial”. México. Disponible en: <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/5322/35-1.pdf?sequence=1>, p.10.

⁸ En la civilización romana, los esclavos y prisioneros realizaban los trabajos más peligrosos, en condiciones infrahumanas. Aparecen, así, las Tablas de Ajuste para exigir a los patrones medidas de seguridad para los trabajadores. (Boletín de temas de salud, Buenos Aires: 2005 Disponible en: www.medicos-municipales.org.ar/bts1005.htm).

Sin embargo, durante la edad moderna en el año 1700, según Alfredo Montoya (1996) aparece el primer tratado científico denominado De Morbis Artificum Diatriba Tratado de las enfermedades de los artesanos de Bernardino Ramazzini, dicha obra catalogó al mencionado autor como el padre de la Medicina del Trabajo (p. 15). La señalada obra estuvo enfocada en la higiene del trabajo, se estudiaron en ella diversos malestares con la salud de los trabajadores y sus condiciones que originaron dichas enfermedades, además se detallaron algunas recomendaciones y medidas higiénicas a adoptarse⁹.

No obstante, en el siglo XVIII con el crecimiento de la industria, los intereses se enfocaron en cada aspecto técnico de los trabajadores que, relacionados a la salubridad de las personas, pasando la salud ocupacional por una etapa de latencia hasta fines del siglo XIX.

En nuestro país el marco normativo de SST se encuentra conformado por:

Cuadro 1

1911	Mediante la Ley sobre Accidentes de Trabajo N° 1378 se introdujo la teoría de responsabilidad de riesgo, esto es, la persona que crea un puesto de trabajo crea un riesgo, por lo que dicha persona responde al riesgo creado
1936	Creación del Seguro Social Obrero
1940	La salud ocupacional en el Perú manifestó un desarrollo significativo con el inicio del Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Promoción Social del área de Higiene Industrial transformándose después en el Instituto Nacional de Salud Ocupacional reconocido como el centro de formación e investigación sobre la materia en la región.
1956 -1970	El Instituto de Salud Ocupacional fue el centro de capacitación en SST contando con una unidad en Lima y tres unidades regionales en La Oroya, Trujillo y Arequipa
1994	El Instituto de Salud Ocupacional desaparece, pasando a crearse la Dirección General de Salud Ambiental y desactivándose las unidades ubicadas en Lima y regiones.
2002	La Ley N° 27657 unió el Instituto de Salud Ocupacional Alberto Hurtado Abadía con el Instituto Nacional de Protección del Ambiente, creando el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS), el cual pasó a ser uno de los órganos técnicos del Instituto Nacional de Salud.
2005	Mediante Decreto Supremo N° 009-2005 se aprobó el Reglamento de SST
2007	Mediante Resolución Ministerial N° 148-2007-TR se aprobó el Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Comité, designación y funciones del supervisor de SST
2010	Mediante Decreto Supremo N° 012-2010-TR se dictaron disposiciones relativas a la obligación de reportar los accidentes, incidentes y enfermedades.
2011	Ley 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
2012	A través del Decreto Supremo N° 005-2012-TR aparece el reglamento de la Ley 29783
2013	La Resolución Ministerial N° 050-2013-TR trajo consigo los formatos referenciales de los registros del SG-SST y la Resolución Ministerial N° 085-2013-TR aprobó el sistema simplificado de registros para las MYPES.
2014	La Ley 30222 cambió la composición de los representantes de los gremios de los empleadores.
2020	Tras la pandemia por el Covid-19, la Ley 31246 adicionó obligaciones a los empleadores para proteger el derecho de los trabajadores a la SST por el riesgo sanitario generado.

Fuente: Elaboración propia

⁹ Cfr. MONTOYA MELGAR, A y PIZÁ GRANADOS, J. Curso en Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid: McGraw Hill, 1996, p.15.

En las últimas dos décadas la normativa laboral ha evolucionado y el desarrollo de salud ocupacional ha pasado de un enfoque inicialmente recuperativo por parte de empresas de alto riesgo a un enfoque preventivo en 2011 mediante la promulgación de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual incluye los diferentes sectores económicos pero que, no alcanzado una adecuada implementación, siendo necesario examinar lo aprendido en su aplicación y enmendar las practicas inadecuadas, así como actualizar los reglamentos técnicos y la legislación sobre la salud laboral.

iii) CONTEXTO GENERAL Y ACTUAL DE LA SST EN EL PERÚ

En la actualidad debido a los progresos tecnológicos, un mercado abierto y un aumento competitivo de las empresas se han originado diversos cambios en las organizaciones¹⁰, como por ejemplo en las metodologías de producción, variaciones de los procesos productivos, o en las condiciones laborales (OIT,2008).

Por consiguiente, el trabajo podría configurarse en una actividad peligrosa en el sentido que los niveles de producciones y transformaciones de productos y servicios demanda la participación e interacción del hombre, siendo susceptible de influir en algunas ocasiones de manera negativa en la salud y seguridad¹¹ (Sempere, 2001, p.19). El estado ha establecido normas sobre la protección de la SST, así como condiciones en cada proceso e instalación de las empresas como respuesta de la creciente preocupación por el bienestar saludable de los trabajadores.

Debido a ello, cada estructura nacional e internacional sobre SST han desarrollado rápidamente diversas normativas legales, producto de los respectivos ordenamientos jurídicos y de culturas nacionales, abarcando temas como servicios de prevención, formación de trabajadores, directivos y especialistas en la materia,

¹⁰ “Organización: toda compañía, negocio, firma, establecimiento, empresa, institución o asociación (o parte de los mismos), independientemente de que tenga carácter de sociedad anónima, o que sea público o privado. Tiene funciones y administración propias”. Cfr. Oficina Internacional del Trabajo. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001. Segunda edición. Ginebra: Organización Internacional del trabajo, 2008. p.23.

¹¹ Cfr. SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (et al). Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Tercera Edición. Madrid, Civitas, 2001, p.19.

inspecciones de trabajo, participación y consulta de la normativa¹². En relación a lo mencionado anteriormente, nuestro ordenamiento jurídico no resulta alejado de la SST.

La Constitución Peruana¹³ en sus artículos 1, 2 y 7, pone de conocimiento que la defensa y dignidad de la persona son fundamentales para la carta magna, asimismo, el reconocimiento por el derecho a la vida y a su protección de la salud que posee toda persona y el artículo 59 expresa el compromiso del estado en la protección a la salud; de manera que proteger la salud de las personas configura los principios superiores del estado peruano (Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social, 2010, p.511).

Resulta evidente en nuestra norma fundamental, la búsqueda de la protección del bienestar de la persona humana, intentado asegurar una calidad de vida digna. Se puede asegurar que la SST se basa en un nivel de vida digno de los peruanos, ya que es requerido que las personas tengan un entorno saludable permitiéndole su desenvolvimiento y desarrollo a nivel personal como social”¹⁴ (Plácido, 2004, p.10). La materia de SST en nuestro país es relativamente joven, las primeras normas datan a partir del 2005 por el TLC entre Perú y Estados Unidos.

El Decreto Supremo N ° 009-2005¹⁵ (Reglamento de seguridad y salud en el Trabajo) promovía un nivel de cultura para prevenir futuros peligros en áreas de trabajo y regulaba básicamente las normas mínimas sobre la materia, así también se encuentra las Resoluciones Ministeriales N° 148-2007 y N° 161- 2007 y el Decreto Supremo N° 012-2010.

¹² PICKVANCE, S. “Orígenes, medios institucionales, estructurales y jurídicos: Introducción”. Biblioteca electrónica de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, [CD-ROM], 2012.

¹³ Cfr. IV Congreso Nacional – Cuzco: 27, 28,29 de octubre de 2010. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Lima: El Búho EIRL, 2010, pp. 511 – 520.

¹⁴ P PLACIDO F, A. “El Derecho a la Integridad Personal en la Doctrina y en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano”. Lima: San Marcos, 2004, p.10

¹⁵ Derogado por la Décimo Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N ° 005-2012-TR, publicado el 25 abril 2012.

El Decreto Supremo N° 009-2005 plantea el mecanismo de Sistema de Gestión de SST, gestionando los riesgos en áreas de trabajo con regímenes relacionados a actividades privadas, luego se implementará del decreto mencionado anteriormente, aparece la Resolución Ministerial N° 148-2007¹⁶ regulando una de las herramientas normativas necesarias en harás de las protecciones sociales y la garantía de las condiciones básicas de SST estableciendo el Reglamento de constitución y funcionamiento del Comité¹⁷ y la realización de designar cada una de sus funciones del Supervisor de SST.

La Resolución Ministerial N° 161-2007-MEM/DM¹⁸ realizo regulaciones del Reglamento de SST de las actividades eléctricas presentando como objetivo la protección, preservación y mejora la integridad psicológica y física de cada trabajador, y estableciendo cada lineamiento en los programas de control, reducción y eliminación de riesgos.

El Decreto Supremo N° 012-2010¹⁹ regulaba el deber de reportar y notificar cada accidente e incidente de trabajo, así como los malestares ocupacionales a través de aplicativos informáticos, estableciendo los responsables de la remisión, análisis, sistematización de la información, elaboración de estadísticas y acciones de inspección con el objetivo de prevenir algún tipo de accidente laboral y malestar ocupacional.

Lo indicado anteriormente exponen las preocupaciones del estado para realizar algún tipo de regulación de la SST; no obstante, la legislación peruana en la materia no ha presentado un tratamiento y recepción²⁰ igual que Europa. Por ello, el estado

¹⁶ Derogado por la Décimo Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, publicado el 25 abril 2012.

¹⁷ El Comité de seguridad y salud en el trabajo es un órgano bipartito y paritario, constituido por representantes del empleador y de los trabajadores. Por su parte, el Supervisor de seguridad y salud en el trabajo es un trabajador capacitado y designado por los trabajadores en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de 20 trabajadores. Vid. Glosario del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, DS 005-2012-TR. Diario El Peruano. Publicado el 25 de abril de 2012).

¹⁸ No forma parte del ordenamiento jurídico vigente. Cfr. Artículo 3, Anexo II, del Decreto Supremo N° 118-2013-PCM, publicado el 01 noviembre 2013.

¹⁹ Derogado por la Décimo Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, publicado el 25 abril 2012.

²⁰ Organización Iberoamericana de Seguridad Social [en línea]. Portugal: Estrategia Iberoamericana de la Salud y Seguridad en el Trabajo 2010-2011, 2009. Disponible en: http://www.oiss.org/IMG/pdf/EISST_mayo2010_-3.pdf, p.14).

a fin de revertir dicha situación promulgó en el 2011 la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante LSST) y para el año 2012 el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la LSST (en adelante RLSST).

La LSST constituye un paso a la modernidad pues trae consigo el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos que tiene como objetivo la prevención, ya que siempre tiene un menor costo prevención que la cura o reparación²¹(Montoya y Granados, 2012). En atención a ello, existen dos razones que respaldan la prevención de riesgos laborales, en primer lugar, una razón humana que se fundamenta en la dignidad y el sufrimiento de la pérdida de la salud, y en segundo lugar una razón económica debido a que el absentismo laboral afecta la productividad de la empresa y genera costos elevados tanto para la empresa como para cada sistema de cobertura de la seguridad social.

La LSST garantiza diversos niveles de estándar mínimo y presentando sistemas de gestión de SST mejor regulado, donde los trabajadores están afiliados a sindicatos para hacer respetar sus derechos diferente a lo del Decreto Supremo N° 009-2005, teniendo los trabajadores que realizar participaciones significativas.

Tomando en cuenta la influencia que tiene en el ámbito internacional y en nuestro país inspirando nuestra LSST, resulta importante enfatizar los trabajos que realizan organizaciones como la Organización Internacional de Trabajo ²²(en adelante OIT) en la SST, organizo que desde el momento en el que se creó hasta la actualidad desarrollo alrededor de 30 instrumentos relacionados a la SST conformado por Convenios, Recomendaciones y Repertorios de recomendaciones prácticas, otorgando principios, disposiciones y orientación técnica necesaria para

²¹ Vid. MONTOYA MELGAR, A y PIZÁ GRANADOS, J. Curso en seguridad..., op. cit., pp. 20-23.

²² La OIT es uno de los organismos especializados de las Naciones Unidas y es la más antigua de las organizaciones internacionales que integran, el sistema de la ONU. La organización se fundó en 1919, en el marco de la Conferencia de Paz de Versalles, a raíz de la Primera Guerra Mundial. Vid. KLIESCH, R. "Organización Internacional de Trabajo". Biblioteca electrónica..., op.cit., pp.52-53.

que cada gobierno, empleados y empleadores laboren de mejor manera sobre el establecimiento, aplicación y gestión del sistema de SST.

La OIT otorga mediante sus convenios, modelos del sistema de seguridad y salud a las legislaciones nacionales, definiendo así las competencias que tienen los gobiernos e indicando las obligaciones de las empresas en SST, especificando cada función, derecho y obligación que un trabajador y organización deben realizar, así mismo se abordan disposiciones sobre cómo se realizan las inspecciones y como se llegar implementar las acciones frente a aquellos que infringen estas normas en materias de SST (Palomino, 2015). Dentro de los Convenios Internacionales sobre el trabajo en materia de SST, los que gozan de mayor importancia son los Convenios N° 155, 161 y 187.

Siendo, el Convenio N° 155, emitido en 1981, el que posee cierta relevancia ya que en él se dispone la adopción de una política nacional en SST por primera vez, proporcionando un marco de acción a fin de garantizar la disminución de causas de riesgos en el trabajo dentro del medio ambiente siempre y cuando estas medidas sean razonables y factibles. Además, se realiza una descripción de las acciones a establecer por los gobiernos y empresas para fomentar la SST, así como mejorar el entorno de trabajo.

El Convenio N° 161, emitido en 1985, establece en el ámbito empresarial los servicios de salud en el trabajo orientado a avalar la aplicación del sistema de cuidado en la salud y colaborar con la realización de la política en SST. Cabe señalar que los convenios N° 155 y 161 no se encuentran ratificados en nuestro país, sin embargo, como señala la exposición de motivos del RLSST, esto no impide que puedan ser utilizados como referencias doctrinales en la elaboración e interpretación de la normativa nacional, debido a su carácter de norma mínima, esta puede aplicarse de acuerdo al contexto social y económico de un país, dichos convenios enuncian la aprobación internacional tripartito acerca de SST.

Las recomendaciones brindadas por los organismos especializados son utilizadas para especificar y exponer los principios de los convenios ya que con ellos se realizan los cumplimientos de las políticas nacionales. Por ejemplo; la

recomendación N° 197 que acompaña al Convenio N°187, establece que el programa nacional de SST²³ tiene que estar basado en los principios de evaluación y gestión de riesgos.

Por otra parte, los repertorios de las recomendaciones prácticas, conforme a la Conferencia Internacional del Trabajo 91°-2003, en el Informe VI, el cual contiene las diversas recomendaciones con sustentos técnicos y científicos tiene la finalidad de brindar orientaciones a las autoridades responsables, trabajadores y empresas públicas como privadas, acerca de la forma correcta de la aplicación de las normas enfocadas en la seguridad y la salud en el trabajo.

Según OIT, son 2,3 millones las muertes anuales causadas por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, donde el 350, 000 son eventos de trabajo mortales y 2 millones son enfermedades ocupacionales. En el 2010, se acontecieron más de 313 millones de accidentes del trabajo no mortales con cuatro o más días de descanso.

Hasta la fecha continúa siendo un reto asegurar la SST ya que resulta difícil en la práctica garantizar una protección efectiva en SST, debido a que se suele tener una actitud más reactiva que preventiva en los riesgos tradicionales del lugar de trabajo sumado a que existe un alto índice de economía informal en las MYPES, además que con el paso del tiempo surgen nuevos riesgos por las nuevas modalidades de trabajo, así como los nuevos procesos y materiales de trabajo. Siendo la principal dificultad llevar a la práctica los principios recogidos en la ley de SST, y lograr garantizar una cobertura efectiva a los trabajadores.

Tanto a nivel internacional como nacional; los gobiernos, empleadores y trabajadores son conscientes del requerimiento para optimizar la cobertura y nivel de cumplimiento de las normas de SST. Los países miembros de la OIT han seguido ratificando las primordiales normas de SST.

²³ Artículo 1 del convenio 187 apartado C): (...) la expresión 'programa nacional de seguridad y salud en el trabajo o programa nacional' se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados (...).

Han existido distintos compromisos entre los países a través de los años para mejorar la SST entre ellos tenemos a la Declaración de Seúl adoptada en el XVIII Congreso Mundial sobre SST, la cual representa un compromiso por parte de las organizaciones internacionales y los dirigentes mundiales representando a los agentes económicos involucrados.

Así mismo encontramos a la Declaración de Estambul sobre SST celebrada en septiembre de 2011 y adoptada por 33 ministros, tiene como objetivo impulsar la cultura de prevención y constituye un hito importante en el reconocimiento de la participación activa de empleadores y trabajadores en las categorías de prevención y cumplimiento. Finalmente, el interés en SST ha promovido la atención en septiembre del 2014 de la G-20 que conllevó a los ministros de Empleo y Trabajo de la G-20 a emitir una declaración conjunta de compromiso que instaban a sus líderes a asegurar condiciones laborales saludables y seguras para todos los trabajadores.

2. LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA – MYPE

2.1 ORIGEN DE LAS MYPES

Para el año 1970 se sufrió una crisis económica mundial originado por los productos energéticos, lo que provocó que varios países latinoamericanos se endeuden externamente para cubrir sus déficits comerciales y así tener fondos económicos para poner en marcha sus programas de inversión pública. Los petrodólares, originados de superávits comerciales de aquellos países que exportan petróleo, brindaron créditos de libre disponibilidad a tasas Libor (London Interbank Offered), lo que hizo que su nivel de demanda incremente, lo que posibilitó el financiamiento de actividades y servicios otorgados por los Estados.

Dentro del contexto mencionado se da el espacio para que surjan tendencias positivas que impulsan las micro y pequeñas empresas (Mypes)²⁴, pues sus características basadas en su versatilidad y dinamismo en la mano de obra y

²⁴ Análisis estructural de las mypes y pymes, Revista de la Facultad de Ciencias Contables Vol. 18 N° 35 pp. 69-89 (2011) UNMSM, Lima, Perú. ISSN: 1609-8196

creación de riqueza, puso a las MYPES en la palestra como fuente de trabajo, generación de bienes y servicios, llamando la atención a las entidades de estado para promover y difundir los productos que estos realizan (Ameconi, 2004).

Debido a las limitaciones económicas y la pobreza del Perú, las MYPES son importantes para el crecimiento económico del Perú, es así que en 1997 la contribución de estas en la generación del empleo representaba alrededor del 75,9% de la PEA, de dicho porcentaje la generación del empleo estaba representada por establecimientos pequeños o microempresas en un 95% y el 5% estaba concentrado por las pequeñas empresas.

Entre los criterios cuantitativos para definir las micro y pequeñas empresas, se considera a la cantidad de trabajadores, nivel de capitalización, inversión de capital la cual comprende a la inversión en equipo y maquinaria, ingreso bruto y neto, sueldos y salarios y en algunos casos ingreso procedente de las exportaciones (PROMPYME, 2003).

Asimismo, entre los estándares cualitativos, los más frecuentes hacen referencia a las propiedades que adquieren los empresarios, la gestión o administración, o una composición de estos; también el nivel de capacidades técnicas, así como los valores positivos que caractericen al empresario y su familia. Dentro los sectores económicos, son el comercio y servicio las actividades que más destacan y que son más desarrolladas por las MYPES.

En el Perú, se llegan a utilizar diferentes conceptos sobre las MYPES, algunas de ellas referidas a la cantidad de empleados y el nivel de ingreso anual que perciben estas empresas como el establecido en el D.L. 705 de 1991, y otras relacionadas al valor de cada activo y ventas realizadas al año como la plasmada en la Resolución SBS N° 259-95 donde se da la aprobación del Reglamento para el establecimiento de las EDPYMES.

2.2 CONCEPTO

Las MYPES son uno de los sectores económicos más influyentes en la economía del país, representando el 96,5% de las empresas existentes en el Perú, además genera alrededor de 8 millones de empleos. Sin embargo, el mayor problema que arrastra desde hace varios años es la informalidad, se sabe que alrededor del 65,3% de empresas están conformados por familias siendo ellos el motor de impulso de las mismas, sin embargo, al tener este tipo de parentesco genera que no se les remunere óptimamente, ocasionando que tampoco gocen de los beneficios de un trabajo formal.

Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) durante el 2016, el 50.1% de las MYPES estaba representada por el sector servicios, el 33.8% por el comercio y el resto (16.1%), enfocándose en aquellas actividades afines a la extracción y producción. El Consejo Nacional de la Competitividad (CNC) sostenía que dicha tasa elevada revelaba no solo la capacidad emprendedora de los peruanos, sino más que todo la estrategia de supervivencia por la falta de empleo y calidad.

En la actualidad, el trabajo que realizan las MYPES tiene una trascendencia indiscutible, no solo porque contribuye en la creación de trabajo, además por ser participe del desarrollo socioeconómico en aquellos departamentos donde tiene preponderancia. Okpara y Wynn (2007) señalaron que las MYPES constituyen la fuerza impulsora del crecimiento económico en los países en desarrollo, promotoras del empleo y reducción de la pobreza.

En lo económico, el crecimiento de micro o pequeños empresarios genera mayores oportunidades de empleo ya que requiere más mano de obra y si sus ventas incrementan se obtienen mejores ganancias, contribuyendo positivamente a Producto Bruto Interno (Álvarez y García, 1996).

Empero, las MYPES²⁵ tienden a afrontar diversos obstáculos propios de su perfil empresarial, lo que limita su desenvolviendo en el mercado, así como su persistencia por varios años. De acuerdo a diversos estudios en los países en

²⁵ Artículo publicado en la Revista Jurídica Thomson Reuters, N° 18, abril 2013, pp. 1-2.

desarrollo la tasa es mortalidad es menor en comparación a países desarrollados (Arinaitwe, 2006). Además, las pequeñas empresas para salvaguardarse de la mortalidad, deben formular estrategias específicas de corto y largo plazo debido a que comenzar una pequeña empresa implica hacerse cargo de un nivel de riesgo, generando la disminución de éxito a largo plazo de la empresa. (Sausier, 2005)

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el 2018 existieron alrededor de 2 millones 332 mil 218 de empresas en el Perú, siendo más del 95% modalidad Mypes. Según el reporte anual 2019 Dong Business del Banco Mundial, el Perú quedo en el cincuentaunavo puesto de 190 economías, como uno de los países en brindar apoyo a aquellos inversionistas con poco capital.

La legislación peruana define a las MYPES como una unidad económica formada por una persona natural o jurídica, que se establece bajo las normativas de la vigente legislación, a fin de realizar diversas actividades económicas para la creación de bienes y/o servicios. Hasta antes del 02 de julio de 2013 el número de trabajadores conforme se aprecia en el siguiente cuadro era determinante para la clasificación de la categoría empresarial, pero con la Ley 30056 únicamente se debe tener en cuenta los niveles de venta anuales:

Cuadro 2: Clasificación de las MYPES

CARACTERÍSTICAS	NÚMERO DE TRABAJADORES	NIVELES DE VENTA ANUALES
MICROEMPRESA	1-10	monto máximo - 150 UIT
PEQUEÑA EMPRESA	1-100	monto máximo - 1,700 UIT

Fuente: Elaboración propia

Es importante señalar que, las microempresas no necesitan establecerse como entidades jurídicas y pueden ser administradas directamente por su propietario individual, quien si así lo requiere puede formar una EIRL, o las otras formas societarias establecidas en la Ley General de Sociedades N° 26887. Ahora bien, las MYPE deben caracterizarse por lo siguiente:

- El Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas (MEF) determina los incrementos en los montos máximos de ventas anuales para las MYPES, el cual tiene una actualización cada 2 años y no siendo menor que la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el período.

2.3 CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA

Por otro lado, entre las características generales respecto al comercio y administración de las Mypes²⁶ se encuentran las siguientes:

- La gestión no depende un agente externo, pues normalmente administrada y operada por sus propios propietarios.
- Su alcance comercial es relativamente bajo, suele ser sobre todo local.
- No suelen emplear técnicas de gestión y presentan poca especialización en el trabajo.
- Por lo general la mano de obra con la que cuentan es de familiares cercanos, empujando alrededor de 5 a 10 personas.
- No cuentan con mano de obra fija, así mismo esta es intensiva.
- Los recursos financieros tienen cierta limitación.
- Limitado acceso al ámbito tecnológico.
- Difícilmente separan las finanzas particulares de las del negocio.
- Respecto al sector financiero formal, cuentan con poco acceso.
- No cuentan con una cultura preventiva, existe la percepción del sentido común como medida suficiente de SST.

Las MYPES son un sector económico super importante para la generar empleos, pues alberga alrededor de 80% de PEA, lo que a su vez significa un ingreso del 45% del PBI, por lo tanto, las MYPES generan varios puestos de trabajo,

²⁶ Sobre las cuestiones básicas de la MYPE puede verse GARCÍA HUAROTO, J., “El ABC de la micro y pequeña empresa”, visto en <http://www.teleley.com/revistaperuana/abc-66.pdf>, pp. 432-441.

lo que a su vez significa la generación de puestos de trabajo indirectos, lo que impulsa a la disminución de pobreza, enfocada en:

- Fomentar las aptitudes empresariales de las personas.
- Generación de varios puestos de trabajo.
- Reducción de la pobreza a través de puestos de trabajo.
- Fuente de crecimiento del sector privado.

Si bien cumplen un rol importante en la creación bienes y servicios, donde demanda y oferta productos a los cuales des añade un valor agregado para diferenciarse del resto, lo cual resulta fundamental acrecentar su producción y con ello la contratación de más mano de obra, las MYPES llegan a carecer de capacitación, presentando un bajo nivel gestión de negocios, escasa asistencia técnica, aunado a la ausencia de capital de trabajo por el excelso financiamiento de crédito y la basta informalidad (Creswell, 2005).

La estructura legal que presentan este tipo de organizaciones y su bajo nivel de capital empleado para iniciar sus operaciones les permite masificarse y distribuirse a nivel nacional pero su ubicación es asimétrica, lo que limita su capacidad de desarrollo. Por ello, los indicadores de pobreza son más evidentes en aquellas zonas donde es ajena la inversión privada. En muchas de estas regiones, el estado tiene responsabilidad, pero debido al nivel de corrupción visible en las actividades de ejecución, resultan marginales los efectos sociales.

Los gobiernos se enfrentan a una disyuntiva con la MYPES, pues por un lado generan una gran cantidad de puestos de trabajo generando un incremento del PBI y por otro generan un nivel elevado de informalidad, que en Perú supera el número de organizaciones que operan bajo parámetros formales. Las empresas que actúan al margen de las normas y regulaciones legales generan externalidad que obstaculizan el desarrollo nacional o regional (Silupú, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realiza la definición de la economía informal como una serie de actividades económicas que realizan los agentes económicos y los trabajadores de forma insuficientemente que contemplan

los sistemas formales o que no lo están en absoluto tanto en la legislación como en la práctica. Estas empresas se desempeñan al margen de la ley o si bien operan dentro del ámbito de ésta, no están contempladas en la práctica, en algunos casos considerada engorrosa o que involucra costos excesivos.

Las medidas de SST no se adoptan en las MYPES debido a la frágil posición económica de estas y la baja inversión en infraestructura de SST, sus limitados conocimientos en la materia y su preocupación por la supervivencia, dejando al margen la SST.

2.4 FORMALIZACIÓN Y CONSTITUCIÓN

Las MYPES lo constituyen personas naturales o jurídicas, bajo cualquier forma de organización con el objetivo de realizar diversas actividades económicas, siendo este tipo de organizaciones una de las más rentables para la economía del país.

A continuación, se enumerarán los beneficios de ser una persona natural:

- Facilidad de crear y liquidar MYPES²⁷.
- La persona natural suele ser el único que controla y administra la MYPE.
- La norma regulatoria es mínima.

A continuación, se enumerarán las desventajas de ser una persona natural:

- Ilimitada responsabilidad, es decir de ocurrir una crisis económica, la persona natural corre con todos los gastos.
- Las disponibilidades de la persona natural limitan el capital de la empresa, por ende, el crecimiento y las opciones de obtener algún crédito resultan limitadas o restringidas.²⁸
- Cualquier dificultad de la persona natural afectará directamente el negocio, lo que implica la interrupción de la empresa.

A continuación, se enumerarán los beneficios de ser una persona jurídica:

- La sociedad o empresa presenta una responsabilidad limitada ante terceros.

²⁷ Cfr. MIFFLIN BRESCIANI, I. "La situación de la Micro y Pequeña Empresa en el Perú", Prompyme, setiembre 2005, p. 3

²⁸ Cfr. VILLARÁN, F., "Las PYMES en la estructura empresarial peruana", SASE-Perú, junio 2000, pp. 3, 20-22.

- Participan como proveedores de bienes y servicios en concursos públicos.
- Pueden realizar negocios a nivel nacional o internacional con otras personas jurídicas.
- Tienen mayor acceso y facilidad al obtener crédito pudiendo expandir su negocio.

A continuación, se enumerarán las desventajas de ser una persona jurídica:

- Inversión de tiempo en los trámites con las diferentes instituciones estatales y acarrea gastos de formalización.
- Cancelación de impuestos periódicamente al estado (mensual), los cuales dependerán del volumen de ventas.

El surgimiento de las Mypes se debe principalmente a los requerimientos de sectores que varias veces sufren de discriminación en sectores económicos elevados, pues al no tener capacidad adquisitiva elevada se les niega el acceso a créditos, lo que los llevaba a niveles de desempleo elevados, limitados recursos económicos, ante esta situación surgen las MYPES (Zelaya, 2011).

De acuerdo a la Sociedad de Comercio Exterior (ComexPerú) en el 2017, solo 7400 PYMES lograron exportar esta cifra corresponde alrededor de 0.12% del total de PYMES, pues para ese año se contaban con 5,9 millones de PYMES, este escenario fue advertido por la Asociación de Exportadores (Adex) en el primer semestre del 2018, ese año se lograron exportar 1,480 MYPES (1,337 microempresas y 143 pequeñas), pues a pesar que este sector brinda emplea a 8.2 millones de personas, presenta ciertas deficiencias formales, ya que para el 2017 hubo un 83.5% de empleo informal.

Cabe anotar que la mayor parte de las MYPES se encuentran concentradas en los sectores comercio, servicios y manufactura (las actividades de manufactura se encuentran divididas entre la producción de lácteos, fabricación de prendas, cuero, productos de madera y metal). Según el MTPE, el sector de manufactura representa la mayor cantidad de notificaciones por accidentes y enfermedades, incluso durante la pandemia.

PASOS PARA LA FORMALIZACIÓN DE UNA MYPE:

1. Se constituye la empresa²⁹ al régimen tributario que se apegue a sus características empresariales, estos pueden ser, RUS, RER, RG.
2. Obtención del RUC, a fin de poder emitir comprobantes o realizar deducciones de gastos, para ello se realizan 3 tramitaciones: el empresario debe inscribir su empresa en el Registro Único de Contribuyentes (RUC), luego debe elegir del régimen tributario y finalmente obtener la Clave SOL para poder realizar los trámites que desee.
3. El empresario debe registrar su empresa en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), después el Ministerio de Trabajo, finalmente debe verificar su solicitud pasado siete días.
4. Obtención de la licencia y permiso sectorial - Inscripción Sectorial. Dependiendo del tipo de negocio, se pueden requerir permisos o autorizaciones sectoriales emitidos por los Ministerios y otras instituciones públicas, tales como:
 - Ministerio de Agricultura: aplicable a empresas dedicadas al procesamiento de flora y fauna silvestre y/o beneficio de ganado y aves.
 - Mincetur: Para hoteles, casinos y restaurantes.
 - Ministerio de Educación: Aplicable a colegios, academias e instituciones educativas.
 - Ministerio de Energía y Minas: Aplicable para negocios que transan recursos energéticos y mineras artesanales.
 - DIGESA: Aplicable para empresas dedicadas a registrar sanitariamente alimentos, juguetes, materiales de escritorio y empresas que se dedican a comercializar desperdicios sólidos.
 - DIGEMID: Aplicable para empresas dedicadas a la venta de medicamentos,

²⁹ INFORME TRIBUTARIO (2008), “Nuevo Régimen de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE): Novedades con Incidencia Tributaria”, I parte, Análisis Tributario, vol. XVII, núm. 209, pp. 28-29.

estas pueden ser farmacias, laboratorios o droguerías.

Así al constituir una MYPE como una Droguería se necesita el permiso de DIGEMID, para ello primero se requiere su constitución en una notaría, el cual tiene un costo aproximado de S/400-S/450, se necesita cumplir ciertos requisitos como el pago ante DIGEMID por derecho a trámite S/958.27, el recibo de caja por pago de derechos con un costo de S/120.00, la contratación de un químico farmacéutico con un costo de S/2,000-S/2,500, la Autorización Sanitaria como Droguería que tiene un costo de S/478.40, la obtención del NSO – Notificación sanitaria obligatoria que tiene un costo S/1,400.00.

Asimismo necesita licencia municipal la cual tiene un costo aproximadamente de S/90.00, la implementación de un local con un costo de S/3,500- S/4,000 la cual requiere contar con una área administrativa, almacén, el área de recepción, embalaje, despacho y certificados como el certificado de buenas prácticas de almacenamiento que al constituir por primera vez una empresa como droguería tiene una duración provisional de 06 meses teniendo que renovarse al vencimiento de dicho plazo teniendo un costo de S/1,200 y el certificado de buenas prácticas de distribución y transporte con un costo de S/1,700.

2.5 TIPOS DE MICROEMPRESA

Las microempresas de acuerdo a la clasificación establecida en el Libro Blanco de la Microempresa³⁰ (LBM), están divididos en 3 grupos:

- a) Microempresa de subsistencia. – consideradas de esa forma pues llegan a subsistir con una productividad baja en su ejercicio y cubren únicamente el consumo inmediato, este tipo de microempresa resulta ser la popular en los países en desarrollo, sin embargo, genera varios inconvenientes en la sociedad relacionados a la informalidad de empleos y evasión de impuestos.
- b) Microempresa de acumulación simple. – este tipo de empresas se

³⁰ Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios de San Salvador (1997). *Libro Blanco de la Microempresa*. Recuperado de http://redmujeres.org/wp-content/uploads/2019/02/libro_blanco_microempresa.pdf

caracterizan por generar ingresos que cubren los costos de producción, pero generan rentabilidades positivas que le permitan al empresario realizar otras inversiones a largo plazo. Se observo que en un inicio las microempresas se llegan a ubicar en este grupo.

- c) Microempresa de acumulación ampliada. – este tipo de microempresas tienen la característica de poseer una productividad elevada, realizan nuevas inversiones para mejorar la empresa e invierten en innovación tecnológica y capacitación a sus trabajadores incrementando así su eficiencia.

PARTE II: DEFINICIONES DOCTRINARIAS

- **NORMATIVA LABORAL.** – Son las leyes, normas y reglamentos que mandan en las relaciones del sistema laboral, se dan en un lugar en concreto, presenta un carácter holístico dando respuesta a todos los asuntos de las empresas desde distintos puntos de vista.
- **ENFERMEDAD OCUPACIONAL.** – Padecimiento que se contrae en un ambiente laboral, este puede ser por la exposición a sustancias químicas, biológicas, así como a exposiciones a agentes físicos, psicosociales y ergonómicos, lo que arriesga el bienestar de la salud del trabajador (Organización Internacional del Trabajo, 2009).
- **INCIDENTE LABORAL.** – Hecho que pone en riesgo la vida o bienestar de la persona durante el trabajo o relacionado al trabajo, en el cual una persona se ve afectada pero no llega a sufrir contusiones físicas.
- **FACTORES DE RIESGOS.** – Son aquellos agentes de diversas naturalezas que pueden causar daños a la salud del trabajador.
- **GESTIÓN DE RIESGOS.** – Son los objetivos básicos de la SST, en este se llegan a evaluar los diversos peligros y riesgos que existen en los ambientes laborales, así mismo se identifican los factores que tengan las características de afectar la salud y seguridad de las personas que laboran y aquellas que transcurren en ese ambiente.

La gestión de riesgos ha demostrado ser un instrumento insustituible para prevenir futuros accidentes, pues al ubicar áreas peligrosas en un determinado ambiente laboral se puede tomar las precauciones del caso para controlar los riesgos (Portuondo, 2008).

Se define como todas las acciones que se adoptan para mantener un área de trabajo seguro, donde se tendrá que identificar y realizar una evaluación inicial y de control realizados posteriormente a la caracterización de los riesgos existentes en el área laboral, con el fin de erradicar los peligros existentes.

- **MAPA DE RIESGOS.** – Se describe gráficamente la presencia de cada factor de riesgo en el área donde se trabaja, para ello se hace uso de simbologías que son definidos previamente.
- **MEDIDAS DE PREVENCIÓN.** – Constituyen acciones cuya implementación es obligatoria para todos los trabajadores, y son adoptadas con el objetivo disminuir los peligros que trae consigo ese trabajo, para así proteger la salud de todas las personas que laboran en esa empresa, asimismo ser protegidos de las condiciones laborales que les produzcan daños (Takala, 2014).
- **PREVENCIÓN DE RIESGOS.** – De acuerdo a la definición de la OMS, prevenir riesgos laborales resulta ser un instrumento necesario que no tiene sustituto para otorgar al empleado un ambiente seguro.

Asimismo, esta se instituye como una metodología que analiza y evalúa cada modificación, riesgo o cambio que se origina en el trabajo con la finalidad de determinar de qué manera dicho cambio o riesgo afecta al trabajador, eliminando o minimizando cada efecto negativo relacionado a la SST.

- **PELIGRO.** – Son las diversas amenazas de accidentes o daños a la salud derivada de cualquier tipo de fuente, acto o situación con potencialidad de perjudicar de forma negativa la seguridad y/o salud de las personas (Carrasco, 2012). Los peligros se presentan por medio de diversos agentes o estados de los bienes que lo rodean como muebles viejos, pisos mojados,

o la realización de trabajos de altura, manipulación manual de cargas, pasar debajo de una carga suspendida, etc.

- **RIESGO OCUPACIONAL.** – Combinación de que ocurra un evento peligroso y su nivel de gravedad de daño que sufra el trabajador en su área de trabajo. La probabilidad de exponerse a un factor ambiental con un nivel elevado de peligro dentro del trabajo puede causar algún malestar, y el resultado de la combinación entre probabilidad y severidad permite clasificar los riesgos en triviales, tolerables, moderados, importantes y críticos o intolerables.

Los niveles de riesgo de un determinado trabajo realizan la combinación de probabilidad de darse un hecho peligroso y sus grados de daño dentro de un acontecimiento (ISO 45001: 2018,2015). Es así que Benjamín (2014) realiza las definiciones del riesgo desde los grados de probabilidad de un hecho no deseado con consecuencias fatales, los cuales se dan bajo ciertas características, donde las frecuencias son los números de acontecimientos en un determinado periodo.

- **SALUD OCUPACIONAL.** – Es una rama de la salud pública, cuyo propósito es promover y mantener un el bienestar físico y mental de los trabajadores de acuerdo a sus ocupaciones, pues al trabajar pueden sufrir ciertos malestares de salud, así mismo se ocupa de la prevención de futuras enfermedades causadas por el tipo de trabajo al cual se dedican.

Para la OMS, la salud ocupacional viene a ser aquella actividad multidisciplinaria que va dirigido a promover y proteger el estado de salud de los trabajadores mediante la prevención y control de enfermedades y accidentes, en este proceso se intenta erradicar aquellos factores que ponen en riesgo la seguridad y salud de los empleados de una empresa.

- **SALUD.** - Derecho fundamental, indicativo de aquellos elementos y factores los cuales impactan en el desarrollo óptimo del estado físico de las personas, así en el ambiente laboral se habla del término salud al hacer mención a los impactos que tienen en el estado de salud aquellas acciones que se realiza en ámbito laboral.

- **SEGURIDAD INDUSTRIAL.** – Conglomerado de técnicas y métodos dedicadas a reconocer, monitorear, controlar y prevenir las situaciones de riesgo en el ambiente laboral que pueden terminar causando accidentes.
- **ACCIÓN PREVENTIVA.** - Acción tomada con el objetivo de eliminar una causal potencial ante una situación peligrosa.
- **MEJORA CONTINUA.** – Proceso periódico y repetido en el cual se optimiza los sistemas de gestión de la SST a fin de conseguir resultados óptimos para desempeñar la SST general de manera razonable dentro de las políticas de SST en una empresa (ISO 45001:2018, 2015).
- **AUDITORÍA.** – Proceso sistemático, documentado e independiente que busca obtener evidencias para evaluarlas de forma razonable con el objetivo de realizar la determinación de los cumplimientos de los criterios de auditoría.
- **MYPES.** - Unidades económicas creadas por una persona natural o jurídica, su creación se realiza mediante un formato de organización empresarial que viene establecido en las normativas de cada país, con el objetivo de realizar diversas actividades económicas extractivas, transformativas, productivas, entre otros (Artículo 2 de la Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa N° 28015, 2003).
- **POLÍTICA NACIONAL DE SST.** – La Política Nacional de SST tiene una línea de acción deliberada el cual lo establece el gobierno consultando a los interlocutores sociales, buscando ser efectivo en mandato en temas de prevención de accidentes en áreas laborales (Sotomator,2015). Estas acciones del gobierno son mostradas en declaraciones escritas que incluyen compromisos estatales.
- **SISTEMA NACIONAL DE SST.** – Considerado como el pilar fundamental que establece el marco legal e institucional en la implementación de las políticas y los programas nacionales en SST, la cual incluye:
 - a) Legislación, convenios colectivos entre otros instrumentos normativos en

materia de SST.

b) La autoridad (es) u organismo (s) responsables de la SST, designados por la legislación y la práctica nacional.

c) Mecanismos incluidos los sistemas de inspección a fin de garantizar la observancia y cumplimiento de la legislación nacional.

d) Disposiciones que promueven en el ámbito empresarial la cooperación entre trabajadores y representantes en la dirección del sistema, esencial en cuanto a medidas que previenen peligros en áreas de trabajo (Herrera, 2017).

- **PERFIL NACIONAL DE SST.** – Es un documento que presenta un diagnóstico o resumen de la situación actualizada en términos de SST, en este incluyen los datos recopilados del país acerca de accidentes y enfermedades laborales, las industrias de alto riesgos y los trabajos más peligrosos, asimismo se describe el sistema de SST y su nivel de capacidad en el país.
- **PROGRAMA NACIONAL DE SST.** – Este incluye las prioridades, finalidades y metas para mejorar la SST dentro de un periodo determinado, desarrolla indicadores a fin de evaluar sus avances, y es denominado en algunos países como estrategia o plan de acción.

Dicho término hace referencia a la política nacional en SST y el medio ambiente laboral, establecida conforme a los principios del artículo 4 del Convenio N° 155 de 1981 acerca de SST. El Convenio N° 187 sobre el marco promocional de la SST recoge la misma definición de política nacional que el Convenio N° 155, sin embargo, agrega la obligación de los estados de fomentar e impulsar el derecho de los trabajadores a un medio ambiente laboral seguro y saludable. La evaluación y/o gestión de riesgos, así como las medidas de prevención constituyen los principios esenciales de la política nacional.

- **CULTURA NACIONAL DE PREVENCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.** - La cultura nacional de prevención hace alusión al respeto de los derechos que los trabajadores tiene a laborar en un ambiente sano en todos los aspectos, en el que el gobierno pueda garantizar que estos derechos no sean vulnerados, asimismo realice iniciativas para propiciar ambientes de trabajo libres de peligros a través de un sistema de derechos, deberes y responsabilidades definidas, concediendo al principio de prevención como la máxima prioridad en la política nacional.

La cultura nacional para prevenir peligros en el trabajo está estrechamente relacionada con el derecho a un trabajo digno, que cumpla con todos los requerimientos pedidos por ley, además este concepto abarca la libertad de que requiere el trabajador y los niveles de equidad, seguridad y dignidad humana que le debe proporcionar un trabajo decente, teniendo un respeto amplio sobre los derechos laborales (Villasana, 2012). Es desde esta noción, donde surge el concepto de seguridad como prioridad. La seguridad tiene como finalidad la preservación de la vida y salud de las personas que se encuentran en una situación de trabajo.

En la situación actual, poder lograr mejoras en materia de SST en los lugares de trabajo, no es solo un tema tecnológico sino de cultural, es por ello la importancia de la cultura de prevención. La expresión cultura de la seguridad, se utilizó por vez primera en el Informe de la Agencia Internacional de Energía Atómica (IAEA), luego del accidente de Chernóbil que atribuyó como factor contribuyente de dicho desastre, la “pobre cultura de la seguridad”.

- **PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.** –Vinculada con las intervenciones, existen diferentes grados de participación en la toma de decisiones sobre SST en una empresa, de esta manera, la participación puede ser una mera consulta es decir poner atención a las opiniones de cada trabajador antes de tomar las decisiones requeridas, pero sin que dicha opinión sea vinculante. Un paso más adelante se encuentra la negociación,

lo que implica acuerdos consensuados entre las partes en materia de SST, finalmente se encuentra la cogestión, este punto implica un grado máximo de intervención de los trabajadores.

Dentro de la denominada teoría de la participación también se reconocen distintos niveles de reconocimiento u otorgación a las personas que laboran dentro de una estructura determinada.

Al enfocarse en áreas de SST, los niveles idóneos de colaboración de los trabajadores en las intervenciones deben posibilitar que su participación propicie que se repete sus derechos en materias laborales, así como su adopción de un rol activo en la empresa brindado su punto de vista de las acciones que realicen en temas que involucre a los empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

- OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series). - La OHSAS traducida como Salud ocupacional y series de evaluación de la seguridad o Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional, constituye una serie de protocolos que establecen varias distinciones en materia de SST.

La OHSAS 18001. – Normativa mundial o una certificación, donde especifica los requerimientos que son necesarios para que se implemente de forma adecuada los sistemas de gestión en seguridad y salud, conteniendo disposiciones para planificar, evaluar y controlar los riesgos y responsabilidades; formación, consultoría, comunicación, preparación ante emergencias, medición del rendimiento laboral.

- SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD. – En primer lugar, de acuerdo al Diccionario General de la Lengua española, se conceptualiza al término Sistema como un conjunto de hechos que tienen una coordinación de acuerdo a una ley se llegan a relacionar estrechamente lo que contribuye a que se realicen ciertas acciones de forma ordenada y coordinadamente. Y en segundo lugar define a la Gestión como la puesta en marcha de la ejecución de un plan. Por su parte la Norma Técnica Colombiana- ISO

9000:2000 define a la Gestión como aquellas actividades que tiene un nivel de coordinación para mandar y tener el control de una empresa.

En así que, el SGSST constituye un sistema debido a que engloba a varios elementos y procesos interconectados entre sí, los que generan una respuesta reiterada e identificable que permite administrar la seguridad y salud laboral; es un método planificado, documentado y verificable dedicado a la administración de peligros y riesgos asociados a la gestión empresarial, asimismo buscan prevenir, eliminar y controlar los peligros o riesgos contra la seguridad y salud de los trabajadores (Asfahl y Rieske, 2010).

PARTE III: REGULACIÓN LEGAL EN EL PERÚ

El interés por el derecho del trabajo y la cautela de la salud de los trabajadores se evidencia desde el Preámbulo de la Declaración de Filadelfia, generando principios y mandatos que sustentan las normas de carácter internacional, aplicables y exigibles a las legislaciones nacionales, estableciendo leyes y reglamentos dentro de los ordenamientos jurídicos de cada país.

3.1 MARCO NORMATIVO LEGAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En primer lugar, se describirá el marco normativo internacional abarcando tratados ratificados y exigibles actualmente, a nivel general como de alcance comunitario.

En segundo lugar, se describirá el marco normativo nacional enmarcado en el sistema peruano procedente de diferentes fuentes del derecho y normas emitidas.

3.1.1 Marco Normativo Internacional

En la historia peruana respecto a los temas laborales se desarrolló legislaciones que abordaron los temas laborales, ratificando los tratados firmados a nivel

internacional. Dentro de dicha legislación o normativa internacional resulta importante abordar a continuación los derechos humanos y derechos sociales.

a) Tratados sobre Derechos Humanos

Dentro de las normativas internacionales que abordan temas de derechos humanos, los tratados tienen una base asentada en los principios de la dignidad humana y los grados de libertad con las que debe contar para poder vivir de forma adecuada, en ese sentido se considera que la vida viene a ser un bien jurídico de carácter erga omnes, donde se hace un reconocimiento a los derechos que defienden la integridad psicofísica como bienes jurídicos fundamentales. Dicho respeto incluye a los gobiernos que son parte de la normativa internacional, es decir a quienes hayan ratificado dicha normativa.

Las libertades y derechos³¹ contemplados en los tratados están destinados a todas las personas sin interesar el ámbito en el que se desenvuelven, debiendo ser respetados en los centros laborales, puesto que el trabajador nunca debe perder su valor como persona y ciudadano respetado, desde estos puntos es que el ser humano trae consigo su derecho a una salud laboral de calidad, el cual está escrito en los tratados humanos.

Entre las normas ratificadas por el Perú sobre derechos humanos³² tenemos las siguientes:

✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Se aprobó en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas e incorporada en 1959 al ordenamiento peruano³³ a través de la Resolución Legislativa N° 13282, en cual contempla en su artículo 3° El cual indica los derechos fundamentales de los que goza todo peruano.

³¹ En ese sentido, en su artículo 12 manifiesta que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud físico y mental”.

³² PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos 1989 “La función histórica del Derecho del trabajo”. En PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. Trabajo y Constitución: Fuentes y principios laborales en la Constitución. Lima: Cultural Cuzco.pp.16.

³³ ULLOA MILLARES, Daniel 2009 “El surgimiento del Derecho Laboral en el Perú”. En ULLOA MILLARES, Daniel. Estudios del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. LIMA: GRIJLEY pp. 44-47.

En igual medida el artículo 22° establece que las personas pertenecientes a la sociedad peruana gozan de diversos derechos que le permiten disfrutar de una seguridad social, así como a la obtención de recursos que le brinde el estado a favor de su bienestar social y económico fundamentales para su dignidad y desarrollo personal.

Y el artículo 23° dispone que: Las personas tienen derecho a trabajar libremente en aquello en lo que los individuos vean por conveniente siempre y cuando se respete la ley y la persona pueda gozar de sus beneficios laborales.

Por lo tanto, por lo expuesto en párrafos anteriores, la Declaración Universal de los Derechos Humanos hace un reconocimiento y establece el derecho que tiene toda persona a la protección de la SST, como un accionar fundamental para las condiciones de un trabajo equitativo y satisfactorio.

✓ **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

Dicho Pacto se aprobó el 2 de marzo de 1978 mediante el Decreto Ley N° 22129, su ratificación fue realizada el 12 de abril de 1978, guardado el 28 de abril de 1978 y vigente desde el 28 de julio de 1978.

En el preámbulo se expone que los principios que se enunciaron en la Carta de las Naciones Unidas, las bases para que los seres humanos gocen de un grado adecuado de dignidad humana son la libertad, la justicia y la paz.

b) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus convenios relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo

La OIT constituye un organismo compuesto por tres partes: los estados, los empleadores y los trabajadores. Fue fundada en 1919 y está dirigida a efectuar los fines establecidos en su Constitución y la Declaración de Filadelfia de 1944.

Conforme a su Constitución, se reconocen condiciones injustas en el mundo laboral, lo cual afecta la paz y armonía universal, por ello se realiza una búsqueda

en pro de dichas condiciones y protecciones a los trabajadores frente a las enfermedades que pueden contraer al trabajar en ciertos espacios laborales, en ese sentido fomenta que las empresas protejan adecuadamente la vida y salud de sus trabajadores.

Cuenta con una colección normativa, de la cual cerca de 80 instrumentos están relacionados con la SST, de los cuales resultan vinculantes para el Perú los siguientes:

Cuadro 3: Convenios sobre SST ratificados por el Perú

CONVENIO	RATIFICACIÓN	ESTADO
C12: "Convenio sobre la indemnización por accidentes de trabajo (agricultura)" de 1921.	04 de abril de 1962	Ratificado
C19: "Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo)" de 1925.	08 de noviembre de 1945	Ratificado
C24: "Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria)" de 1927.	08 de noviembre de 1945	Ratificado
CONVENIO	RATIFICACIÓN	ESTADO
C27: "Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco" de 1929.	04 de abril de 1962	Ratificado
C55: "Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de a gente de mar" de	04 de abril de 1962	Ratificado
C56: "Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar" de 1936.	04 de abril de 1962	Ratificado
C62: "Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación)" de 1937.	04 de abril de 1962	Ratificado
C73: "Convenio sobre el examen médico de la gente de mar" de 1946.	04 de abril de 1962	Ratificado
C77: "Convenio sobre el examen médico de los menores (industria)" de 1946.	04 de abril de 1962	Ratificado
C78: "Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales)" de 1946.	04 de abril de 1962	Ratificado
C113: "Convenio sobre examen médico de los pescadores" de 1959.	04 de abril de 1962	Ratificado
C127: "Convenio sobre el peso máximo" de 1967.	19 de junio de 2008	Ratificado
C139: "Convenio sobre el cáncer profesional" de 1974.	16 de noviembre de 1976	Ratificado
C152: "Convenio sobre la seguridad e higiene" de 1979.	19 de abril de 1988	Ratificado
C176: "Convenio sobre la seguridad y salud en las minas" de 1995.	19 de junio de 2008	Ratificado

Fuente: Elaboración propia

En los convenios de la OIT³⁴ se abordaron los temas de SST, no obstante, en los convenios N° 155 de 1981 y el Convenio N° 187 de 2006 se tocaron temas de

³⁴ <http://www.comunidadabdina.org/sai/que.html>

seguridad y salud laboral sobre el marco promocional de SST, pero no están ratificados por el Perú.

c) La Organización Mundial de la Salud (OMS)

La Constitución de la OMS entro en vigencia a partir del 7 de abril de 1948, este organismo constituye ser la autoridad en materia de salud³⁵ dentro del Sistema de las Naciones Unidas, coordinando y liderando la acción sanitaria a nivel global, efectuando investigaciones en materia de salud, articulando opciones de política, además brinda a los países miembros su apoyo y vigila la sanidad a nivel mundial, busca el acceso a la atención sanitaria y la defensa colectiva contra las amenazas trasnacionales.

De las Resoluciones Mandatarias con que cuenta la OMS para sus estados miembros como el Perú, sirven de referencia para el Ministerio de Salud: WHA49 sobre la Estrategia Mundial de Salud Ocupacional para todos, WHA60.26 acerca de la Salud de los trabajadores y el Plan de Acción Mundial.

d) El proceso de integración regional: Comunidad Andina (CAN)

El Sistema Andino de Integración (SAI) los conforman órganos e instituciones pertenecientes a la Comunidad Andina, este tiene el objetivo de efectuar coordinaciones que profundicen las integraciones entre países vecinos, lo que hace que sus relaciones se integren de mejor manera lo que promueve su proyección externa. El Sistema se rige por el Acuerdo de Cartagena, tratados y protocolos modificatorios, asimismo para la promoción de la integración sociolaboral cuenta con el Convenio Simón Rodríguez y para su mejoramiento con el Hipólito Unanue (CONHU).

Los tres actores involucrados o concertados en materia sociolaboral son: el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos. Se denominan Decisiones a los instrumentos normativos expedidos por la Comunidad Andina y en SST se cuenta con la Decisión N° 584, instrumento andino de SST reglamentado mediante la Resolución N° 957.

³⁵ <http://www.comunidadabdina.org/normativa/tratprot/simonrodriguezht>

La Decisión N° 584 obliga en su totalidad al estado, siendo las obligaciones y derechos contemplados en dicha decisión exigibles en la administración y en los tribunales nacionales e instancias judiciales comunitarias como el Tribunal de Justicia. En atención a ello, la Decisión N° 584 tiene los caracteres de supranacional y preeminencia, vale decir, no puede ninguna norma interna oponerse.

La Decisión N° 584 de la Comunidad Andina es una herramienta de trascendencia regional que se alimenta y participa de un contexto distinto a la de los acuerdos de la OIT la cual tiene vocación universal. Esta Decisión está sujeta a varias disposiciones que se aplican de forma óptima a la realidad del país, utilizado como antecedente indiscutible en la formulación de la normativa nacional en SST.

Es menester mencionar que, en el tercer considerando de la Decisión, la Comunidad Andina se muestra de acuerdo como uno de los pilares del trabajo decente es el mandato de asegurar la defensa de la SST.

De este convenio, en su artículo 2° resalta la vocación de suscitar acciones que permitan la prevención de riesgos que afecten a los trabajadores y en los artículos 4° y 6° se hace una invocación al establecimiento de una política de prevención de riesgos laborales de alcance nacional en el marco de un sistema orgánico.

Asimismo, en el artículo 7° aparecen tres principios que dirigen la implementación de la política de prevención: “eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados”, los cuales sirven en la implementación de las medidas que buscan la concreción de la política. El artículo 8° genera un cambio en la aplicación de las medidas de seguridad, pasando de una política de prevención en el proceso a una política de seguridad en el producto.

Por otra parte, el artículo 10° está referido a la implementación de mecanismos de inspección laboral y el artículo 11° al deber de prevención de empleador, indicando las acciones a cumplir por parte de las empresas al elaborar los planes integrales de prevención de riesgos. El artículo 12° regula el principio de gestión en el sistema de SST y el artículo 13° la participación de los trabajadores en la gestión de dicho sistema. Finalmente, el artículo 21° hace alusión al principio

precautorio, estableciendo la posibilidad de decisión del trabajador de suspender unilateralmente su prestación, en el supuesto que la ejecución de la misma genere un peligro potencial a su integridad psicofísica.

3.1.2 Marco Normativo Nacional

a) Constitución Política de 1993

Conforme a lo plasmado en el capítulo I sobre derechos fundamentales de la persona dentro del Título I de la Constitución respecto a la Persona y la Sociedad, encontramos en los siguientes artículos ciertos derechos fundamentales como:

Artículo 2° indica los derechos básicos que las personas poseen, como a la vida, identidad, integridad en todos los ámbitos y a desarrollarse libremente.

Artículo 7° indica que los derechos complementarios que las personas tienen como a la salud, un ambiente familiar, y de comunidad, así mismo indica los deberes que los ciudadanos deben cumplir.

Artículo 9°: Indica los derechos que los otorga el estado en pro de la salud de sus ciudadanos.

Artículo 10°: Indica el reconocimiento del estado aquellos derechos universales y progresivos de las personas.

Artículo 11°: Indica la garantía que da le Estado a los servicios que este otorga para el mejor desarrollo de las personas.

Artículo 22°: Indica el derecho y deber al trabajo, pues este se basa en el bienestar social y desarrollo personal del ciudadano.

Artículo 23°: Indica el derecho al trabajo, asimismo indica las protecciones que otorga el Estado a aquellos ciudadanos vulnerables de ser objeto de abuso laboral, como son los niños y madres, promoviendo mejores condiciones de trabajo para su mejor desarrollo económico y social.

Dentro de este orden de ideas es necesario mencionar que ninguna relación laboral puede restringir los derechos constitucionales, rebajar ni mucho menos

desconocer la dignidad del trabajador, además nadie puede obligatoriamente trabajar sin remuneración o su libre consentimiento.

En el Título III de la Constitución sobre el régimen económico, capítulo I artículo 59 indica que el Estado debe estimular la creación de riqueza y garantizar libertades en las áreas laborales, empresariales, comerciales e industriales. Así pues, el Estado otorga oportunidades para los sectores que presentan desigualdades, promoviendo a estas empresas en sus diversas formas.

b) Decreto Supremo N° 002-2013 TR

Dicho decreto ratifica la política nacional de SST, el cual tenía como objetivo prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales y aminorar los perjuicios que pueda ocasionar a la salud de trabajadores (as) como resultado del trabajo, sobrevenga durante el horario laboral o guarde relación con la actividad laboral que estos realizan.

c) Ley 29783, de seguridad y salud en el trabajo y Decreto Supremo 005-2012 TR, Reglamento de desarrollo de la Ley 29783

La Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo publicada el 20 de agosto de 2011, constituye la regla que regula las obligaciones sobre SST actualmente, planteando como principios:

1. Principio de prevención: Este principio busca garantizar en el centro laboral, aquellas medidas que lleguen a proteger la vida, salud y bienestar de los trabajadores, así como a terceras personas, que pueden ser los clientes y los creadores, siendo obligación del empleador garantizar todo ello.

Se debe considerar en la prevención los diferentes factores como sociales, laborales y biológicos, la incorporación de todos los aspectos característicos de sus trabajadores para la evaluación y prevención de riesgos. El principio de prevención busca en general prevenir incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, la obligación del empleador abarca a todos los trabajadores que le brinden servicios mediante la intermediación, tercerización u honorarios profesionales (Ramírez, 2012).

2. Principio de responsabilidad: Este principio de acuerdo a la normativa vigente señala que los empleadores deben asumir las implicancias o responsabilidades económicas, legales o de cualquier índole producto del accidente o enfermedad de algún trabajador como consecuencia o durante el desempeño de este en sus funciones.

3. Principio de información y capacitación: De acuerdo a este principio, todo contratante está en la obligación de brindar de forma apropiada y pertinente información y capacitación preventiva a sus trabajadores, en especial en lo potencialmente riesgoso para la salud y vida de los trabajadores y su familia.

4. Principio de gestión integral: Este principio señala que la gestión de SST debe estar integrada en la gestión general de las empresas.

5. Principio de atención integral de la salud: Dicho principio indica que cuando un trabajador sufre un accidente laboral o padezca una enfermedad ocupacional tiene derecho a las atenciones de salud, hasta conseguir recuperarse y rehabilitarse de forma adecuada, pretendiendo su reinserción laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006), en ese sentido no solo recibirá atención médica sino también su reincorporación a su puesto de trabajo y la recuperación de su condición física o de salud que tenía el trabajador antes del accidente o enfermedad ocupacional, ello incluye por ejemplo que se brinden los servicios de prótesis, rehabilitación, terapia física y psicológica para la ansiada reinserción laboral.

6. Principio de primacía de la realidad: Este principio es propio del derecho laboral, y establece que la información que brindan los empleadores, trabajadores y los representantes de ambos, así como las entidades públicas y privadas garantes de que se cumpla de la normativa en SST, esta debe ser completa y veraz sobre la materia, y en caso de existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, la autoridad debe optar por lo verificado o confrontado en la realidad (Quispe, 2011).

7. Principio de protección: Según este principio, todas las personas que laboran tienen derechos que tanto el Estado como sus empleadores deben garantizarlos, estas garantías se basan en las condiciones básicas que debe tener

cada trabajo, donde se garantice un estado físico, mental y de vida saludable de manera continua.

La presente ley tiene como antecedentes legislativos al Decreto Supremo N° 009-2005-TR y modificatorias, Decreto Supremo N.º 012-2010-TR y la Resolución Ministerial N° 148-2007-TR.

La Ley N°29783 tiene por finalidad impulsar o fomentar una cultura de prevención contra los riesgos laborales en el Perú. En ese sentido se determina la obligación de prevención del empleador, el rol de fiscalización y supervisión del estado, la intervención de los trabajadores e incorpora de forma novedosa como actor coadyuvante a las organizaciones sindicales las cuales mediante el diálogo social custodian la promoción, difusión y cumplimiento de la legislación en SST. Dicha ley proporciona una base mínima en SST, pudiendo libremente los empleadores y trabajadores instaurar niveles mayores de protección que la establecida en la ley indicada.

Uno de los aspectos en el marco legal de SST, es que se puede aplicar a varios sectores económicos incluyendo al sector servicios, abarcando a empleadores y trabajadores del sector público y privado, conforme al Reglamento, además comprende en su aplicación a todos los trabajadores del sector público, fuerzas armadas y policiales y trabajadores autónomos, para este último caso son las municipalidades distritales y provinciales quienes deben realizar talleres sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente añade al artículo 5 del Decreto Legislativo N.º 892, Ley que llega a regular los derechos de los trabajadores a ser partícipes dentro de la repartición de utilidades, un último párrafo que permite a los trabajadores participar en el reparto de utilidades en aras de igualdad de condiciones a quienes hayan sufrido un accidente laboral que le dé lugar al trabajador a poder tomar un descanso médico de acuerdo a lo indicado en la normativa de SST.

Ahora bien, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a través del Decreto Supremo N° 005-2012-TR del 25 de abril de 2012 aprobó el Reglamento de la Ley N° 29783 de SST. En dicho decreto se regulan los siguientes aspectos:

- La organización, planificación, aplicación y política del del sistema de gestión de SST; el reglamento interno de SST, la notificación de accidentes laborales y enfermedades profesionales; las obligaciones y derechos de los empleadores y trabajadores, así como, la investigación de todo tipo de accidente y enfermedad laboral.

Asimismo, dicho decreto incluye una lista de términos y derogación del Decreto Supremo N° 009-2005-TR y la Resolución Ministerial N° 148-2007-TR.

d) **Ley N° 30222 de SST modifica la Ley 29783**, a continuación, se detallarán las diferencias entre ambas leyes:

Cuadro 4: Diferencias entre la Ley N° 29783 y la Ley N° 30222

	Ley N° 29783	Ley N° 30222
Artículo 13°: Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo	d) Tres representantes de los gremios de empleadores de la región, a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep).	d) Tres representantes de los empleadores de la región, de los cuales uno (1) es propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), dos (2) por las Cámaras de Comercio de Comercio, Producción, Turismo y Servicios - Perucámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE, según se especifique en el Reglamento.
Artículo 26°: Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	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 al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; ello no lo eximen de su deber de prevención y resarcimiento.	Se agrega al final de dicho artículo que: "Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, los empleadores pueden suscribir contratos de locación de servicios con terceros, 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 N° 29245 y Decreto Legislativo N° 1038".
Artículo 28°: Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o 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. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte años.	La última parte del artículo se modifica quedando: "En el reglamento se establecen registros obligatorios a cargo del empleador, los que pueden llevarse por separado o en un solo libro o registro electrónico. Las MIPYME (micro, pequeñas y medianas empresas) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, llevarán registros simplificados. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte años".
Artículo 32°: Facilidades de los representantes y supervisores	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.	Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho a obtener previa autorización del mismo comité licencia con goce de haber. La ampliación de la licencia sin goce de haber requiere la opinión favorable del comité paritario.
Artículo 49°: Obligaciones del empleador	d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.	d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.
Artículo 76°: Adecuación del trabajador al puesto de trabajo	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.	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, salvo en el caso de invalidez absoluta permanente.

<p>Artículo 168-A: Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>El que infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo 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 la inobservancia deliberada 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 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.</p>	<p>El que deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en estas y como consecuencia directa de dicho inobservancia, 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 cuatro 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 lesión grave, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco años ni mayor de diez años.</p>
<p>Artículo 8°: Consejo Directivo</p>	<p>El Consejo Directivo es el órgano máximo de la entidad, responsable de aprobar las políticas institucionales y la dirección de la entidad. Se encuentra integrado por cinco miembros designados para un periodo de tres años, mediante resolución suprema referendada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p>	<p>La Ley 29981 que creó la Superintendencia de Fiscalización Laboral - SUNAFIL lo modificó en los siguientes términos: El Consejo Directivo es el órgano máximo de la entidad, responsable de aprobar las políticas institucionales y la directiva de la entidad. Esta integrada por seis miembros designados para un periodo de tres años mediante resolución suprema por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p>

Fuente: Elaboración propia

e) Decreto Supremo N° 006-2014 TR modifica el Reglamento de la Ley N° 29783

Mediante el mencionado decreto se modificaron los artículos 1°, 22°, 27°, 28°, 34°, 73° y 101° del Reglamento de la Ley N° 29783. El artículo 27° hace mención a los cumplimientos de los deberes de prevención que el empleador debe garantizar a sus trabajadores desde el instante en el que son contratados, mientras desempeñan sus labores o cuando se genere cambios en las funciones, puestos de trabajo o tecnología; una capacitación en materia de prevención la cual se debe registrar junto a las actividades de inducción, entrenamiento y simulación de emergencia, dicha formación debe estar enfocada en:

- Las labores que desempeña cada trabajador, bajo cualquier modalidad, plazo del contrato o naturaleza del vínculo.
- Los cambios que se realicen en las funciones de los trabajadores, en los equipos de trabajo o por la tecnología.
- Las medidas actualizadas para adaptarse a los cambios actuales en temas prevención de los nuevos riesgos.

- La actualización periódica de los conocimientos. La Autoridad Administrativa de Trabajo³⁶ (en adelante AAT) brinda servicios de formación en SST de manera gratuita, dichas capacitaciones que brinda la AAT son aptas para poder realizar las capacitaciones mencionadas en el artículo 27°.

El artículo 28° del Decreto Supremo N° 006-2014 TR refiere que la capacitación debe realizarse durante el tiempo de trabajo y que la misma debe ser proporcionada por el contratante o algún especialista en temas de SST o mediante la AAT, por último, que en ninguna circunstancia el trabajador correrá con los gastos de dicha formación debe ser atribuido a los trabajadores.

El artículo 34° señala que el empleador principal o usuario tiene la obligación de realizar implementaciones de las actividades y capacitaciones de los empleados del régimen de intermediación o tercerización, modalidad formativa o que presten servicios de forma independiente, de ser el caso en el que estas personas realicen trabajos dentro de la empresa.

Para el caso de las MYPES y organizaciones que no efectúen actividades riesgosas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha establecido un sistema simplificado de registros y documentos conforme a la Resolución Ministerial N° 085-2013-TR, así mismo ha dispuesto formatos referenciales de los registros y documentos señalados, los cuales tienen la posibilidad de ser llevados en medios físicos o digitales por el empleador (Artículos 32° y 33° del Reglamento de la Ley N° 29783, 2011).

Cabe señalar que constituye responsabilidad del empleador ejecutar los exámenes médicos referidos en el inciso d) del artículo 49°, dichos exámenes deben ser realizados según las laborales que desempeña el trabajador, su récord histórico en la empresa, brindado especial énfasis a los riesgos que el trabajador estuvo expuesto a lo largo de su desempeño laboral (Artículo 101° del Decreto Supremo N° 006-2014 TR). Asimismo, estos exámenes se deben realizar respetando lo

³⁶ El Comercio S.A. (2001). Directorio electrónico empresarial (Disponible en <http://www.elcomercio Peru.com/directorioempresarial>).

indicado en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores emitidos por el Ministerio de Salud.

En referencia a los exámenes médicos mencionados, el inciso d) del artículo 49° señala que estos se realizan al iniciar la relación laboral, donde se indique la condición de salud del empleado, en ese sentido los trabajadores tendrán que presentar un certificado médico ocupacional que acredite su buen estado de salud valido por dos años si solo si el trabajador se mantiene trabajando en la misma empresa.

Los empleadores o trabajadores pueden solicitar al terminar el vínculo laboral, un examen médico ocupacional añadido el cual debe ser financiado por el empleador. En caso se genere una solicitud escrita del trabajador, se debe efectuar obligatoriamente el examen médico ocupacional de salida (Artículo 49° de la Ley de SST, 2011).

Lo tratado anteriormente no se aplica para aquellas empresas que realicen actividades de alto riesgo, las cuales deben cumplir con los estándares mínimos señalados por sus respectivos sectores.

Para las relaciones laborales que se den por más tiempo de lo estipulado y no se haya hecho cumplimiento del tiempo indicado en el inciso d) del artículo 49, el examen médico del trabajador podrá mantenerse vigente si solo si el trabajador aún mantiene el mismo puesto laboral, así mismo el trabajador puede utilizar ese mismo examen para otro trabajo del mismo rubro.

El costo de los exámenes médicos en ningún caso debe recaer en los trabajadores. El Ministerio de Salud expone los precios de referencia de cada prueba requerida por las empresas en estas áreas.

Asimismo, el hecho de contratar a una empresa que se especialice en gestionar, implementar y monitorear los cumplimientos de las disposiciones legales y reglamentarias de las SST, no significa que la empresa principal no se acredite ante el organismo rector para el cumplimiento de sus obligaciones (Artículo 26-A Reglamento de la Ley N° 29783 de SST, 2012).

La participación del empleador en el Comité de SST y en los Subcomités de SST no pueden ser objeto de tercerización a una empresa especializada. Cuando se contrata a una empresa especializada, la empresa principal tiene que exponer a sus trabajadores de estos acontecimientos, donde indique las responsabilidades que serán asumidas por la empresa contratada, así como las responsabilidades que tendrá la empresa original en el área de SST.

f) Resolución Ministerial N° 085-2013-TR

Mediante la cual se aprueba los sistemas simplificados relacionados a los registros del sistema de gestión de SST para las MYPES, la misma se halla conformada por los próximos anexos:

- Anexo 1: En este se indica una guía de conceptos básicos del Sistema Simplificado de Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPES.
- Anexo 2: En este anexo se exponen los siguientes temas para las Micro empresas:
 1. Se registran los accidentes realizados productos de realizar labores en el área de trabajo.
 2. Se registran exámenes médicos ocupacionales:

Los exámenes médicos son responsabilidad de los empleadores y son efectuados en tres momentos: al ingresar al puesto de trabajo, denominados exámenes pre-ocupacionales, luego se realizan los exámenes en el transcurso del vínculo laboral denominados exámenes ocupacionales y al finalizar la relación laboral denominados exámenes post-ocupacionales.
 3. Se registran de inspecciones internas de SST.
- Anexo 3: En este anexo se exponen los siguientes temas para las Pequeñas empresas:
 1. Se registran los accidentes e incidentes laborales y ocupacionales.
 2. Se registran los diversos exámenes médicos ocupacionales.

3. Se registran los seguimientos a los exámenes ocupacionales.
4. Se realizan los registros de evaluación del Sistema de Gestión de SST.
5. Se registran las estadísticas de SST.

Dicho registro emplea los indicadores de la gestión de SST, los cuales permiten a la empresa tomar decisiones basándose en los resultados de la gestión, comparándolo con los objetivos y metas trazadas.

Cada resultado de los análisis de los registros permite al empleador utilizar dicha información de manera proactiva y focalizada, la cual se obtiene de los siguientes indicadores:

- a) Indicadores de resultados. - La información de los indicadores de resultados es obtenida en base al número de: accidentes mortales por año, enfermedades laborales por año, días u horas perdidas producto de un accidente laboral.
- b) Indicadores de capacidad y competencia. - La información de los indicadores de capacidad y competencia es obtenida en base a la cantidad de trabajadores con incidentes para la prevención de accidentes.
- c) Indicadores de actividades. - Basados en la cantidad de horas de charlas y campañas dentro de la empresa sobre SST, inspecciones y monitoreos efectuados.

Los registros mencionados pueden ser llevados de manera física o digital por el empleador. A continuación, se detallará la manera de efectuar una investigación y las causas de un accidente laboral, empezando por las etapas a realizarse dentro de la investigación de un accidente laboral.

¿Cómo realizar una investigación de un accidente laboral?

Dicha investigación está basada en las siguientes etapas:

- Etapa 1: Análisis de la situación, es decir la persona responsable de la investigación debe desplazarse rápidamente a la escena del accidente laboral a fin de obtener toda la información posible.
- Etapa 2: Recolección de la información, ello implica observar el escenario global, anotar detalles u observaciones, realizar preguntas sobre los hechos, recopilar testimonios de los testigos y la persona accidentada.
- Etapa 3: Analizar la información coleccionada, con la información obtenida de la etapa anterior se identifican las causas que generaron el accidente laboral.
- Etapa 4: Acciones correctivas, después de identificar las causas que generaron el accidente laboral producto del análisis de la información, se proponen acciones correctivas con la finalidad de evitar se repita el accidente laboral.
- Etapa 5: Verificación, el cual consiste en la revisión de las acciones correctivas y su ejecución.

¿Cuáles son las causas de los accidentes laborales?

Son aquel o aquellos eventos vinculados y concurrentes que generan un accidente laboral, divididos en:

- a) Falta de control: lo cual abarca los puntos negativos del empleador, o en la fiscalización de las medidas de auxilio de SST.
- b) Causas Básicas: agrupadas en factores personales de los trabajadores y factores o condiciones del trabajo:
 - Factores personales vinculadas a las limitantes en las experiencias, a las tensiones de los trabajadores, por ejemplo:
 - Capacidad física inadecuada, es decir el peso y la altura del trabajador no son compatibles con el trabajo.
 - Falta de experiencia.
 - Poca habilidad para realizar los trabajos requeridos de instrucción inicial, entrenamiento en el lugar de trabajo
 - Desmotivación, debido a que el desempeño inadecuado es premiado, existe presión laboral y estrés físico.

- Factores del Trabajo vinculados a los contextos laborales y el medio ambiente laboral, a la organización de la empresa, métodos, turnos laborales, maquinarias o equipos, materiales, dispositivos de seguridad, medios de comunicación, sistemas de procedimientos (Espinoza, 2016), por ejemplo:

- Liderazgo y supervisión: delegación y monitoreo inapropiado o insuficiente, instrucciones erróneas, reportes y asignaciones de responsabilidad conflictivas.
- Falta de verificación de los materiales o equipos adquiridos y compras que no cumplen con los requisitos de seguridad y/o salud necesarias para su uso.
- Falta de controles o estándares de uso de los equipos y diseño de puestos de trabajo sin tener en cuenta los factores ergonómicos.
- Falta de mantenimiento de las maquinarias, falta de prevención, revisión, medidas de reparación y limpieza.
- Falta de entrega de equipos de protección y falta de identificación de los riesgos generados por los equipos y herramientas.

c) Causas Inmediatas: provocadas por las condiciones y actos subestándares. En primer lugar, los estándares de trabajo constituyen un parámetro que señala la manera correcta de hacer las cosas; agrupando modelos, pautas y patrones que establece el empleador y que contiene las condiciones y requisitos mínimos de medida, cantidad y calidad, peso y valor, extensión establecidos por la legislación vigente o producto de los estudios, investigaciones y avance tecnológico. Los estándares permiten comparar las actividades, el desempeño y comportamiento en el entorno laboral, permitiendo responder las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Quién? y ¿Cuándo?

- Condiciones Subestándares: son aquellas condiciones en el entorno laboral que pueden generar un accidente de trabajo, entre las cuales encontramos por ejemplo las diversas herramientas y maquinarias que se usan para realizar algún tipo de trabajo.

- Actos Subestándares: son acciones o prácticas erróneas o incorrectas efectuadas por los trabajadores que pueden generar un accidente de trabajo, como por ejemplo emplear equipos que no cuentan con autorización, incumplir los procedimientos establecidos o trabajar en ebrio y/o bajo la influencia de drogas.

3.2 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Es una disciplina, enfocada en especificar las pautas que se deben dar para la prevención de accidentes, aquí se estudia todos los posibles acontecimientos que pueden acarrear a un inminente accidente, poniendo en peligro la salud e integridad de los trabajadores de una empresa donde por medio de diversas herramientas facilitara que los trabajadores ubiquen aquellos lugares con mayor peligrosidad, lo que será una advertencia para que este trabajador realice sus funciones de forma cuidadosa (Chávez, 2010).

Asimismo se encarga de brindar información relacionado a las formas en las que se puede prevenir los diversos accidentes en un área laboral, teniendo en cuenta las actividades que realizan los trabajadores, por otro se debe tener en cuenta que todos los trabajos tiene un cierto nivel de riesgo, pues incluso en las áreas de oficina se tienen los riesgo de sufrir malestares ergonómicos, para lo cual este sistema de gestión de riesgos plante diversas alternativas para evitar que estos simples malestares se conviertan en enfermedades que a la alarga bajen la calidad de vida de los trabajadores (Culqui y Pasmíño, 2018).

En todos los aspectos de la actividad humana, es necesario encontrar un equilibrio entre los beneficios y costos de la asunción de riesgos y en materia de SST resulta complejo encontrar dicho equilibrio debido a que se encuentra influido por factores como el avance tecnológico y científico, la diversidad de puestos de trabajo y su constante evolución, y la economía en general. La complejidad de este ámbito se refleja en la aplicación de los principios de SST, la cual conlleva la movilización de diferentes disciplinas sociales y científicas.

Con el objetivo de reducir los daños, malestares y accidentes que pueden causar la muerte a los trabajadores y disminuir los costos que esto involucra, se propuso realizar estrategias para fortalecer y realizar mejoras en los resultados de cada enfoque normativo y las gestiones tradicionales que se basan en la imposición y control de medidas. Así tenemos a las técnicas de seguridad³⁷ que se basan en los comportamientos, mejora en la evaluación de riesgos para la SST, metodologías de auditoría y mejores modelos de SG-SST (SUNAFIL, 2016).

En la actualidad, las empresas y gobiernos a nivel internacional se enfocan en aplicar modelos de SG-SST referidos sistemáticamente a su respectiva gestión, siendo esta una estrategia que armoniza los requisitos de SST dentro de las empresas consolidando la participación óptima de trabajadores (as) para prevenir futuros accidentes laborales.

El SG-SST configura un conjunto de elementos interrelacionados que buscan evitar o aminorar el suceso de accidentes y enfermedades, así como cualquier menoscabo a la salud de los trabajadores. Debe tenerse en cuenta que su adecuada implementación debe considerar la naturaleza de la actividad y el tamaño de la empresa.

El término SG-SST es promovido desde hace un decenio como una manera eficaz de optimizar la puesta en marcha de la SST, asegurando la integración de los requisitos de planificación empresarial (Serrano y Cuzquén, 2015). Los organismos gubernamentales, internacionales y profesionales responsables o con intereses en SST han formulado normas y directrices sobre el SG-SST. En el plano nacional, varios países han elaborado estrategias de SST desde un enfoque sistemático de gestión y en el plano internacional en 2001 la OIT publicó las Directrices relativas a los SG-SST, las cuales se han convertido en un modelo empleado para formular normas nacionales en SST debido a su enfoque tripartito.

³⁷ BLANCAS BUSTAMENTE en su texto "Derechos Fundamentales de la Persona y relación de trabajo". PUCP (2007) pp. 77

Cuadro 5



Fuente: Organización Internacional de Trabajo. ILO-OSH 2001

Dentro de los instrumentos de la OIT relacionados a la gestión de SST encontramos las Directrices ILO-OSH 2001, el Convenio N° 155 y el Convenio N° 187, este último resalta la relevancia del diálogo social y la participación conjunta de las partes interesadas en SST como requisitos previos para una gestión eficiente del sistema nacional de SST, siendo además la capacitación y formación en todos sus niveles, fundamentales para el funcionamiento del sistema.

El futuro de los SG-SST reside en conseguir un nivel de equilibrio entre los enfoques voluntario y obligatorio de la normativa. Por otro lado, los sistemas de inspección de trabajo continúan siendo el primordial nexo formal entre el sistema nacional y las empresas en materia de SST y las relaciones laborales, una formación adecuada en lo que respecta a SST podría constituir un papel decisivo para asegurar los programas del sistema de gestión y mecanismos de auditoría conforme a la normativa nacional (Muñiz, 2016).

Según la Ley N° 29783, las etapas del SG-SST está constituida por la política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción para la mejora continua, a continuación, se detallará cada una:

1. **POLÍTICA**, lo cual abarca:

- Que se cumplan los requisitos relacionados a la SST plasmados en la legislación vigente, programas voluntarios, negociación colectiva u otro requisito que suscriba la empresa.
- Se garantiza la participación activa y consulta de las personas que laboran y representantes en el SG-SST.
- La compatibilidad o integración del SG-SST con otros sistemas de gestión de la empresa, así como la mejora continua del SG-SST.

2. **ORGANIZACIÓN**, en donde se deben efectuar las siguientes acciones:

- La implementación física o electrónica para registrar los documentos del SG-SST.
- La constitución de un comité de SST si cuenta con 20 o más trabajadores, o de un supervisor de SST que haya sido elegido democráticamente por los trabajadores si cuenta con menos de 20 personas laborando. Dicho comité está conformado de manera igualitaria por el mismo número de representantes del empleador y de los trabajadores. En caso haya un sindicato se le debe añadir un miembro con funciones de observador.

Las personas que son parte del comité de SST están definidas en función al acuerdo de las partes no pudiendo ser menos de 4 ni más de 12 personas, dependiendo de los riesgos y la cantidad de trabajadores. Para el caso de las empresas que cuenten con más de 100 personas laborando, se cuenta con 6 miembros y se adiciona 2 miembros más por cada 100 personas hasta un tope de 12 miembros.

En el supuesto de que el empleador presente varias sedes de centro de trabajo se debe contar en cada uno con un Supervisor o Subcomité de SST dependiendo de la cantidad de trabajadores. El Comité o Supervisor de SST

se elige por un plazo mínimo de 1 año y máximo de 2 años a través de un proceso electoral, gozando de protección ante el despido por 06 (seis) meses antes y después del término de sus funciones y licencia con goce de haber para la realización de las mismas.

- La elaboración de un Reglamento Interno de SST si presenta 20 o más trabajadores.
- La organización de un servicio preventivo de SST propio o común a varios empleadores.

Los empleadores que cuenten con 20 o más trabajadores deben elaborar un Reglamento Interno de SST contando para ello con la participación de los trabajadores, dicho reglamento debe ser admitido por el Comité de SST y es obligación del empleador poner en conocimiento a sus trabajadores a través de medios físicos o digitales el contenido del mencionado reglamento (Medina y Sandoval, 2016), dicha obligación de entregar una copia del reglamento a cada uno de los trabajadores se extiende también aquellos que laboran bajo el régimen de intermediación, tercerización, modalidad formativa, subordinados o autónomos que prestan servicios de forma permanente o esporádica.

Dicho reglamento debe contar con la siguiente información mínima: objetivo y compromiso, política de SST, obligaciones del empleador, supervisor, comité SST y de los trabajadores, estándares en seguridad operacional, de servicios y preparación ante emergencias.

Asimismo, se debe poner en práctica un Plan Anual de capacitación acoplado en SST a los trabajadores con charlas de inducción general y sobre el puesto de trabajo al momento de ingresar al centro laboral, de igual manera se debe brindar un entrenamiento acerca de cada procedimientos y niveles de estándar de trabajo seguro respecto a los riesgos y peligros en el centro laboral, capacitaciones a los miembros del comité de SST o al supervisor, simulacros de emergencia, todo ello debe realizarse

preferentemente durante la jornada laboral y deben ser aprobadas por el comité de SST (Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011).

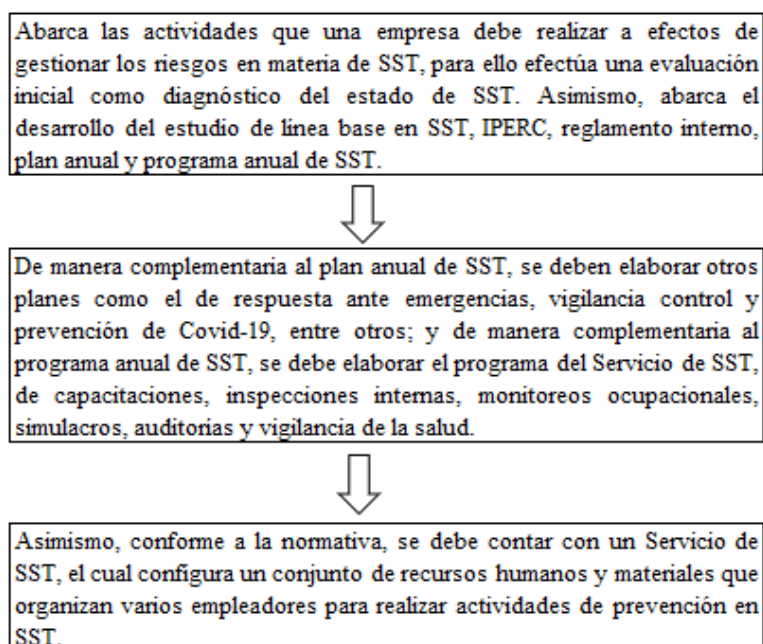
Las capacitaciones obligatorias sobre SST deben ser 04 anuales como mínimo y deben insertarse en el Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

La documentación en SST debe encontrarse vigente, ser presentada cuando la autoridad lo indique, mantenerse en un archivo activo que recopile los eventos de los últimos 12 meses y un archivo pasivo cuyo tiempo de almacenamiento dependerá del tipo de registro así en el caso del:

- Los registros de las investigaciones, exámenes médicos ocupacionales, monitoreo de agentes físicos, estadísticas, inspecciones internas, equipos de seguridad, inducción, capacitación, entrenamiento y simulacro el plazo es de 5 años.
- Los registros de accidentes laborales e incidentes peligrosos el plazo es de 10 años.
- Los registros de enfermedades ocupacionales el plazo es de 20 años (Artículo 28 de la Ley de Seguridad y salud en el trabajo N° 29783, 2011).

3. PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN

Cuadro 6



Según el documento técnico “Protocolos de exámenes médicos ocupacionales y guías de diagnósticos de los exámenes médicos obligatorios por actividad” publicado en 2011 por Resolución Ministerial N° 312-2011/MINSA, el Servicio de SST se encuentra constituido por un equipo interno liderado por un médico ocupacional (médico cirujano con segunda especialidad en medicina ocupacional o del trabajo), o por un servicio externo de salud acreditado por el Ministerio de Salud.



Cabe anotar que en la página web del Ministerio de Salud podemos encontrar los Servicios de SST que existen en nuestro país, con la opción Consulta de Acreditación en Servicios de Salud Ocupacional, del cual se advierte que en su mayoría se encuentra en la región Lima, algunos se encuentran en proceso de renovación del registro, y solo seis se encuentran vigentes en la región Lambayeque.

Fuente: Elaboración Propia

Por otro lado, la elaboración del IPER como instrumento de gestión en SST identifica y evalúa los peligros y riesgos, así también debe tener en cuenta cada puesto de trabajo y sus condiciones existentes, para ello se deben desarrollar lo siguiente:

- a. Mapeo de los procesos.
- b. Identificar de los riesgos y peligros.
- c. Evaluar y valorar los riesgos y peligros.
- d. Establecer las medidas de control como, por ejemplo:
 - ❖ Control de ingeniería: Mantenimiento de maquinarias, sustitución de tecnología, aislamiento y recubrimiento de material absorbente de ondas sonoras en techos y paredes, entre otros.
 - ❖ Control Organizativo: Este control tiene índole administrativa y está destinada a poner límites temporales frente a la exposición de los trabajadores a ciertos ambientes laborales así se debe determinar la rotación de puestos y los descansos en ambientes apropiados.
 - ❖ Control en los trabajadores: Se enfoca en la educación ocupacional, chequeos médicos y exámenes psicológicos y la utilización de un equipo especial para la protección personal del

trabajador.

Las medidas de protección y prevención de riesgos laborales deben elaborarse tomando en cuenta lo siguiente:

- Gestión de riesgos desde su origen y aplicación de sistema de control de riesgos.
- Diseño de puestos y ambientes de trabajo, selección de equipos, atenuación del trabajo monótono, todo ello debe estar orientado a garantizar la SST.
- Eliminación de escenarios y agentes peligrosos en el centro laboral o con ocasión del mismo que pudiera entrañar un riesgo en el centro de trabajo.
- Integración de planes y programas que previenen los riesgos en el trabajo a los nuevos avances de la tecnología, ciencia, medio ambiente y organización en base a las condiciones de trabajo.
- Mantenimiento de políticas de protección individual y colectiva, capacitación y entrenamiento preventivo a los trabajadores.

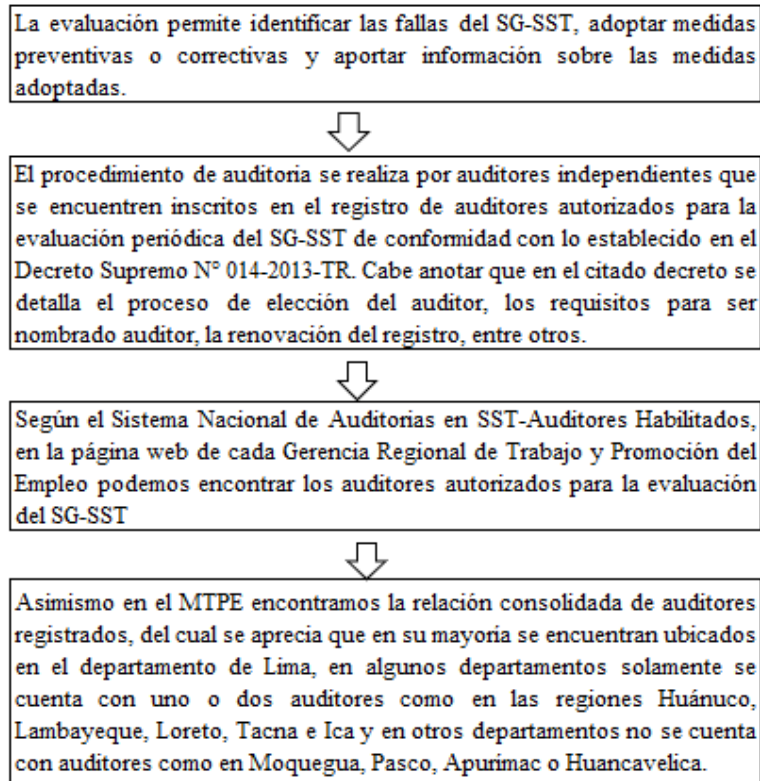
4. EVALUACIÓN DEL SG-SST

La auditoría constituye un procedimiento sistemático, documentado e independiente que permite evaluar los sistemas de gestión de SST (Hernández y Sampieri, 2010), el cual es llevado a cabo conforme a la regulación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y se fundamenta en la revisión de la documentación, del planeamiento del proceso a través de programas o planes de auditoría, de los trabajos de campo.

El informe final de auditoría debe contener las conformidades y no conformidades, los hallazgos y las conclusiones, este debe ser entregado al empleador para la clausura de las no aprobaciones encontradas y para demostrar la conformidad del SG-SST.

Asimismo, respecto a la evaluación del SG-SST, debemos indicar que:

Cuadro 7



Fuente: Elaboración Propia

5. ACCION PARA LA MEJORA CONTINUA

El papel de SG-SST busca optimizar la salud y seguridad, sin embargo, preexisten varias dificultades que deben ser eliminadas o deben ser evitadas para no conducir al fracaso del sistema (Corbetta, 2011). Su utilidad ha sido cuestionada y se han resaltado algunos problemas potencialmente graves como:

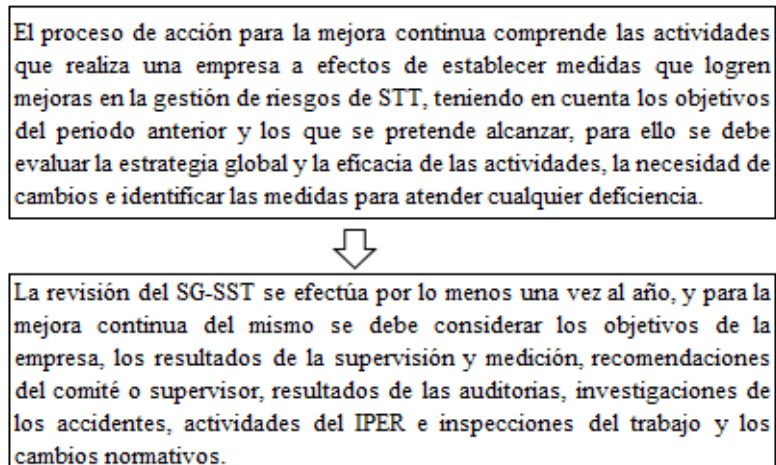
- Controlar los documentos y registros a fin de eludir el fracaso del sistema de gestión a causa de un exceso de trámites administrativos, enfatizando el factor humano por encima de los requisitos administrativos del sistema de gestión, es decir colocar en el centro a las personas.
- Debe evitarse inestabilidades entre los procesos de gestión del SST, calidad y medio ambiente con la finalidad de frenar que la atención se centre en las exigencias y las diferencias. La carencia de una comunicación continua y una planificación meticulosa del SG-SST puede generar resistencia a los cambios.

- Se suele enfocarse más en los niveles de seguridad que en la salud en el SG-SST, lo que acarrea el riesgo de aparición de padecimientos ocupacionales. La custodia de la salud de los trabajadores dentro del centro laboral debe estar incorporado en los sistemas como un elemento crucial y eficaz de vigilancia de los trabajadores a largo plazo. Los servicios de salud en el trabajo conforme al Convenio N° 161 y la Recomendación N° 171 deberían integrarse en el SG-SST.

- Los recursos precisos para establecer un SG-SST depende del tamaño de la empresa, por lo que en algunas ocasiones estos pueden resultar considerables y objeto de una evaluación realista respecto a los costos de implementación, recursos humanos y competencias profesionales necesarios para instalar el sistema de gestión, más aún cuando el servicio se subcontrata (Mesias, 2016).

Cabe indicar respecto a dicha etapa lo siguiente:

Cuadro 8



Fuente: Elaboración Propia

3.3 MARCO INSTITUCIONAL QUE REGULA LA SEGURIDAD Y SALUD

Las instituciones competentes en el Sistema Nacional de SST están conformadas por:

a) El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST en adelante) fue instalado por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo en el 2012 para configurar la máxima instancia de diálogo y concertación social en SST, su principal responsabilidad es construir y promover una cultura que ayude a prevenir los peligros para así poder garantizar la integridad psicofísica y social de los trabajadores de las empresas, asimismo buscar incrementar la productividad y competitividad empresarial desde una perspectiva del trabajo decente.

El CNSST reúne a gremios de empleadores, centrales de trabajadores y representantes del Estado en cuatro órganos principales: El Pleno, las comisiones técnicas, el presidente y la Secretaría Técnica.

El Pleno del CNSST constituye su máximo órgano de decisión y se encuentra compuesto por consejeros, sus acuerdos y decisiones son adoptados por consenso mediante un sistema de votación mayoritaria y en caso de empate, el presidente posee voto dirimente. El Pleno determina el número de integrantes, el cual no debe ser mayor de seis miembros. Por otro lado, las Comisiones Técnicas están conformadas equitativamente entre representantes de empleadores, trabajadores y el Estado. Cabe señalar que no es necesario ser parte del Pleno para formar parte una comisión técnica.

El representante del Consejo Nacional de SST es representante del MTPE, ejerce su periodo de mandato como representante del Consejo ante el estado, instituciones públicas y privadas, y su periodo es determinado por el Ministerio de Trabajo.

A estos organismos estructurales del CNSST, se suma los Consejos Regionales de SST los cuales tienen autonomía y elaboran sus propios reglamentos internos de funcionamiento, entre sus responsabilidades destaca la elaboración anual de informes de gestión y actividades.

b) Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es el máximo organismo donde se concreta los temas relacionados en materia de SST a nivel regional, presenta naturaleza tripartita y tiene una adscripción al sector trabajo.

c) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Es responsable de velar la seguridad y salud laboral, para que se realicen las responsabilidades y funciones que tienen los viceministerios de Trabajo, así como de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, contando para ello con las siguientes direcciones:

a.- Dirección General de Derechos Fundamentales y de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es un órgano de línea del Viceministerio de Trabajo, comprometida con la obediencia de las regulaciones del sector salud en material laboral y con el bienestar social en materia de seguridad en la relación laboral, de igual forma con la protección y prevención de riesgos ocupacionales.

Dicha dirección se encuentra enfocada en proteger, fomentar, respetar, cumplir los derechos fundamentales como la SST, se encarga de proponer políticas públicas; emitir directivas, mecanismos, lineamientos y procedimientos a nivel nacional (MINTRA, 2017). Para tal efecto cuenta con la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual plantea la política sectorial y nacional en SST, formula y apoya que los planes, proyectos y programas sectoriales y nacional en SST, brinda una opinión técnica especializada en SST y asesora técnicamente respecto a la incorporar laborales de intervención en el sistema de inspección nacional.

b.- Dirección General de Inspección del Trabajo: Es un órgano de línea a cargo de hacer cumplir las normas y procedimientos del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo, la mencionada dirección se encarga de:

1. Planificación, formulación, control y evaluación de la política
2. Plantear normas técnicas y legales acerca de los sistemas de inspección del trabajo y realizar la supervisión de su ámbito de acción y cumplimiento.
3. Plantear procedimientos de inspección laboral que permitan una apropiada verificación del cumplimiento de la normativa sociolaboral.

d) Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE - DIÁLOGO SOCIAL).

Se estableció el 4 de enero de 2001. Fue incorporado como mecanismo para realizar diálogos sociales y concertar laboralmente mediante el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE a través del Decreto Supremo N° 004-2001-TR.

El CNTPE busca instalar un ambiente para dialogar generado por la democracia en el ámbito laboral, está compuesto por empleados, trabajadores y estado, que buscan promover el trabajo, los derechos laborales, elevados niveles de competitividad, y capacitación laboral, la política en el ámbito laboral y la protección social.

Sus funciones serán las de emitir opiniones sobre proyectos de normativas, concertar políticas, elaborar informes o estudios, promover y emitir pronunciamientos en temas de su interés, organizar sus actividades y participar en la regulación de los salarios mínimos, concertar los diálogos con organismos que así lo determine su estatuto.

El Pleno constituye la instancia de decisión de mayor relevancia del CNTPE, se reúne de forma mensual, está integrado por:

1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
2. Organizaciones que representan a los trabajadores.
3. Organizaciones que representan a los empleadores.
4. Organizaciones sociales representativas vinculadas al sector trabajo como AELE (Asesoramiento y Análisis Laboral), entre otros.
5. Organizaciones en calidad de observadores.

Se han constituido 18 Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en el marco de la descentralización, los cuales están ubicados en los siguientes departamentos: Ucayali, San Martín, Cajamarca, Huánuco, Ancash, Arequipa, Puno, La Libertad, Piura, Junín, Lambayeque, Lima (provincias de Lima Metropolitana y Callao), Moquegua, Ica, Tacna, Cusco y Tumbes.

e) Ministerio de Salud -MINSA.

El MINSA constituye el órgano rector del sector salud; encargado de conducir, regular y promover la participación el sistema nacional de salud con el objetivo realizar la protección de la dignidad humana, prevenir enfermedades y garantizar la integral atención de salud de todos los peruanos respetando sus derechos fundamentales.

La DIGESA asume las responsabilidades en salud ocupacional del Ministerio de Salud, mediante su Dirección de Salud Ocupacional la cual se encarga de:

1. Proponer fundamentos técnicos en políticas nacionales de salud ocupacional.
2. Formular objetivos y estrategias para prevenir accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales generadas por las condiciones laborales.
3. Regular y divulgar los criterios técnicos de salud, higiene y seguridad laboral en las actividades económicas al igual que supervisar su aplicación por los órganos competentes.
4. Determinar cada requerimiento y la concertación de actividades de investigación en salud ocupacional orientada a los agentes de riesgo y su impacto en la salud laboral junto al Instituto Nacional de Salud.
5. Armonizar y monitorear las ejecuciones de las estrategias de vigilancia y supervisión de riesgos laborales en las distintas actividades económicas.
6. Sistematizar la inspección de riesgos en el trabajo.
7. Articular y proporcionar asesoría técnica a nivel regional y nacional en materia de salud ocupacional.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Salud interviene en la materia a través de su Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud, cuya labor es:

1. Desarrollar y dar a conocer a nivel nacional y regional la investigación científica y tecnológica en salud ocupacional y defensa ambiental.
2. Plantear y elaborar proyectos y programas a nivel nacional, regional y local, acerca de la salud ocupacional y defensa ambiental.
3. Formular políticas, procedimientos y normas para prevenir, diagnosticar y controlar en materia de salud ocupacional y defensa ambiental en beneficio de la salud.
4. Proveer servicios especializados en salud laboral y protección ambiental en beneficio de la salud.
5. Impulsar y estimular la prevención y control de riesgos laborales, daños ocupacionales y ambientales.

f) Organización de Empleadores.

En primer lugar, se encuentra la Sociedad Nacional de Industrias, esta junta a todas las empresas industriales privadas del Perú, las cuales representan el 90% del PBI. Está conformada por distintos Comités que forman parte de su estructura básica reuniendo importantes grupos de empresas líderes de diferentes rubros según su actividad manufacturera específica y la Clasificación Industrial Internacional Uniforme.

Además, se tiene a la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, esta organización de empresas que agrupan a las personas jurídicas relacionadas a las actividades mineras, hidrocarburíferas y eléctricas; siendo la salud y seguridad ocupacional uno de sus fines esenciales en la gestión de sus operaciones. Finalmente, en el Perú se encuentran varias organizaciones de diversos rubros del sector privado.

3.4 FUNCIONES DE LOS ACTORES ESTATALES EN EL ROL PROTAGÓNICO DE FISCALIZACIÓN EN SST

-EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

De acuerdo a la Ley N.º 29381, el mencionado ministerio presenta competencia única y excluyente a nivel nacional respecto a la formulación, programación, dirección, coordinación y examinación de políticas sectoriales y nacionales en SST, seguridad social, entre otras.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo adjudica al MTPE y al MINSA la función de cada organismo supra sectoriales para prevenir los riesgos laborales. Sin embargo, otros organismos también poseen competencias en materia de SST.

- SUNAFIL. – Es un organismo encargado de autoridad en temas laborales, trabaja bajo ciertas políticas laborales, a fin de garantizar un ambiente laboral saludable para la PEA del Perú.

- MINISTERIO DE SALUD. – Encargado de regir el sector salud, en ese sentido se encarga de formular y/o planear, coordinar las políticas públicas en materia de salud, con el fin promocionar la salud y prevenir futuros males.

- INSTITUTO NACIONAL DE SALUD. - A través del CENSOPAS se encarga de realizar investigaciones, estudios y demás para tener un mejor conocimiento de la salud ocupacional, siendo este uno de los malestares que más sufren los trabajadores, pero por diversos factores no suelen ser tratados a tiempo, en ese sentido esta organización se enfoca en buscar alternativas que ayuden a prevenir y controlar los malestares en los ambientes laborales, así mismo busca remedios que controlen las enfermedades producto de los trabajos.

3.5 EL DERECHO DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

El SG-SST funciona eficazmente en los comités paritarios de SST o en los convenios colectivos a través del diálogo social.

Es importante la dotación de mecanismos que fomenten la participación e intervenciones de los trabajadores a fin de que se tenga un mejor conocimiento de los malestares que acarrearán los trabajadores en sus actividades laborales, así pues, en este sistema se cuenta con representantes de los trabajadores, así como con organizaciones que representan a los empleadores, donde ambos exponen las falencias relacionadas al tema de salud ocupacional (Saliba, 2014).

Por un lado, se tendrá a los representantes de los trabajadores quienes indicarán aquellos malestares en la salud que se presenten al realizar ciertas actividades y por otro lado se tendrá a los representantes de los empleadores, que recogerán estas opiniones y tomarán cartas en el asunto para mejorar la estabilidad laboral de sus trabajadores.

El establecer responsabilidades a los trabajadores y dejar que estos participen en cada nivel de la empresa y de la estructura jerárquica del sistema de gestión constituye un principio esencial del SG-SST (Bernal, 2014).

La aplicación del SST y del SG-SST pueden ser exitosos cuando todas las partes involucradas participan íntegramente a través del diálogo y la cooperación, así si un SG-SST está dirigido solamente al personal directivo sin que cuente con la participación de los trabajadores en todos los niveles, incluso los más bajos de jerarquía se encuentra destinado al fracaso y desorientación (Cifuentes, 2017).

Resulta indispensable que los trabajadores participen en el SG-SST respecto a la consulta y capacitación en SST, la elección y funcionamiento del Comité de SST, sensibilización y compromiso a través de reconocer a los representantes de los trabajadores en el sistema de gestión, identificación de peligros, evaluación de riesgos dentro de la empresa y en la elaboración del mapa de riesgos.

- **OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES**

- 1. Poseer una política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud**

La política de SST debe encontrarse enfocada a la organización, teniendo en cuenta el área donde se trabaja, así como el lugar donde se desarrollan las

actividades, accesible y difundida a todos los trabajadores, actualizada periódicamente y debe colocarse a disposición de las partes interesadas según corresponda (Tijero,2020).

2. Participación de los trabajadores

Los empleadores deben garantizar que sus trabajadores y los representantes de estos, tengan un momento de charla donde los representantes de los trabajadores expongan aquellos malestares en su salud que se presentan al realizar ciertas actividades (Hegney, 2016). De igual manera los empleadores deben brindar facilidades a fin de que sus trabajadores y representantes en cuanto a SST cuenten con los recursos y el factor tiempo, asimismo los empleadores recogerán las opiniones o recomendaciones que brindan sus trabajadores y tomaran cartas en el asunto para mejorar la estabilidad laboral de sus trabajadores.

3. Liderazgo

El SST es liderado por el empleador, ello configura una de sus responsabilidades, no obstante, para ello el empleador puede delegar autoridad y funciones a terceros, de ser ese caso este encargado debe ser una persona especializada en los temas de SST, a fin de comprender las necesidades de los trabajadores y así el empleador pueda plantear soluciones en pro de sus trabajadores, pues esta tercera persona tendrá que rendir cuentas al empleador o a las autoridades competentes.

4. Establecimiento de competencias

Los empleadores deben establecer los requisitos de competencia pertinentes por cada puesto laboral y determinar disposiciones a fin de que todo trabajador de la empresa u organización se encuentre capacitado de asumir sus deberes y responsabilidades, debiendo el empleador implementar programas de entrenamiento y capacitación dentro de la jornada laboral.

5. Registros

Una de las obligaciones del empresario, es exponer a sus trabajadores sobre los sistemas de gestión de SST, ello suele ser una documentación donde se detalla punto por punto los temas referidos al SST, para lo cual el trabajador debe tener conocimiento de estos temas, los cuales tendrá que ser enviados por el empleador

por un medio físico o electrónico a fin de que el trabajador este informado (Raffo, 2016).

Adicionalmente a las obligaciones señaladas anteriormente, la Ley de SST ha establecido las siguientes obligaciones para el empleador:

- a) Garantizar en todos los aspectos de SST en el ejercicio de su labor o con ocasión del mismo en el centro laboral.
- b) Establecer acciones pertinentes con el objetivo de perfeccionar los niveles de protección.
- c) Efectuar exámenes médicos antes, durante y al finalizar la relación laboral de acuerdo a los riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos los trabajadores en sus labores.
- d) Asignar los recursos necesarios para asegurar un trabajo efectivo del Comité Paritario de SST.
- e) Garantizar capacitación y entrenamiento a los trabajadores en sus puestos laborales o en sus funciones específicas al momento de la contratación cualquiera sea el plazo o modalidad, durante el desempeño de sus labores o cuando se generen cambios en la tecnología, en sus funciones o en el puesto laboral.

- **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

La Ley de SST establece a favor de los trabajadores los siguientes derechos:

- a) Tener una comunicación libre con los inspectores de trabajo.
- b) Tener garantías de ser protegido ante actos que denigren la dignidad y capacidad física del trabajador por parte del empleador.
- c) Trabajar en diversas áreas que puedan tener un nivel bajo de riesgo y que implique menos accidente laboral o enfermedad profesional, sin detrimento de sus derechos laborales y menoscabo de su categoría.
- d) Tienen derecho a la protección en el ámbito de SST, cualquiera sea la modalidad de contratación, subcontratación, modalidad formativa o prestación de servicios.

- e) Examinar las causas que merman la seguridad y salud de los trabajadores y plantear medidas en dichas materias.

De igual manera los trabajadores se encuentran obligados a:

- a) Examinar aquellos programas que indiquen las protecciones laborales de los trabajadores.
- b) Obedecer las normas, reglamentos y procedimientos de los programas de capacitación y entrenamiento en SST.
- c) Emplear correctamente los materiales e instrumentos de trabajo y los equipos de protección personal y colectiva en la medida en que hayan sido informados y capacitados previamente sobre su uso.
- d) No manejar o manipular sin autorización maquinarias, equipos, instrumentos o herramientas de trabajo.
- e) Colaborar y formar parte de los procesos de investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales siempre y cuando la autoridad competente lo determine o cuando considere que su participación es de vital importancia.
- f) Someterse siempre que se garantice confidencialidad, a los exámenes médicos que por norma expresa se encuentren obligados.
- g) Informar al empleador toda situación o circunstancia que genere un riesgo a su seguridad y salud, así como adoptar rápidamente en las instalaciones físicas, las medidas correctivas del caso sin que ello genere ningún tipo de sanción.
- h) Informar de manera inmediata toda incidencia laboral o enfermedad ocupacional a los representantes o delegados de seguridad.
- i) Responder con honestidad cuando las instancias públicas lo soliciten, caso contrario configura falta grave indistintamente de la denuncia penal respectiva.

PARTE IV: LEGISLACIÓN COMPARADA

Régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

1. GUATEMALA

País ubicado en Centroamérica. Considerado como uno de los países con una buena economía, con un ingreso per cápita de 3.077 dólares y una tasa de desempleo del 3.1% anual. (CEPALSTAT, 2017)

Este país cuenta con el Programa acerca de la Protección relativa a Accidentes que se brinda en toda la Republica de Guatemala, este viene a ser un seguro para la población asalariada del sector formal de la economía. Están excluidos los trabajadores independientes.

Tanto el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social al igual que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se encargan³⁸ de:

- Brindar ayuda y asesoramiento técnico en lo que respecta a higiene y seguridad laboral.

- Emitir recomendaciones técnicas para mejorar las condiciones labores, eliminar los diversos riesgos de accidentes y enfermedades, impulsar a las personas para que adopten medidas que garanticen la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

- Indagar las causas que ocasionaron accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.

- Proporcionar asesoría técnica y la fomentación para la creación de organizaciones relacionados al ámbito de las SST.

Las aportaciones para financiar el Programa de Protección relativa a Accidentes son efectuadas por los empleadores, trabajadores y el Estado; dichas aportaciones

³⁸ Acuerdo N° 1002, Reglamento de Protección Relativa a Accidentes de Guatemala.

son computadas en función a la totalidad del salario mensual, en las siguientes proporciones:

-Los empresarios sean particulares formales que estén inscritos en el Régimen o el Estado como empleador, tienen que aportar el 3% de las remuneraciones de sus empleados.

-Cada trabajador afiliado aporta el 1% de su remuneración.

-El Estado aporta 1.5% del total de las remuneraciones de sus trabajadores y los trabajadores de los empleadores particulares.

El estado de Guatemala contempla dos tipos de prestaciones:

-En dinero, por incapacidad suele alcanzar hasta el 66.7% de los ingresos que percibe un trabajador (SSA, 2016).

-Prestación médica que incluye tratamiento médico y quirúrgico que involucre la rehabilitación del trabajador. (SSA, 2016).

2. HONDURAS

El Seguro de Riesgos Profesionales de Honduras se financia con una contribución de 0.20% del salario que brinda el empleador. El Instituto Hondureño de Seguridad Social (en adelante IHSS) otorga diversas prestaciones con servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios y dentales que requiera el trabajador asegurado en caso sufra de algún peligro o malestar ocupacional.

Para los regímenes de riesgo que se presentan en este país están aquellas que brindan prestaciones por incapacidad permanente y muerte en accidentes dentro del área de trabajo. Además, el IHSS brindará las siguientes prestaciones en dinero:

- Las prestaciones se dan por motivos de incapacidad temporal, siendo esta de hasta 15%.
- En caso el trabajador tenga algún padecimiento permanente o muerte del asegurado:
 - Al ser incapacidad mayor a 65%.

- Si queda con incapacidad de 16% al 65%.
- Caso de muerte, el viudo(a) o huérfanos obtendrán una pensión vitalicia.
- El viudo(a) podrá recibir hasta el 40% de la pensión vitalicia
- Los huérfanos podrán recibir hasta el 20% de la pensión

La Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores y Trabajadoras de Honduras (CONASATH) se encuentra a cargo a nivel nacional de la formulación y coordinación de acciones en materia de salud ocupacional.

El Programa de Salud del IHSS configura un programa del Departamento de Promoción y Protección de la Salud con subordinación a la Dirección Médica y Desarrollo de los Servicios de salud, cuyo principal objetivo es acercar a las empresas a los servicios de protección de la salud que brinda el IHSS, mediante actividades sistemáticas y campañas, previa programación o solicitadas directamente por las mismas empresas.

Los servicios de prevención del régimen de dicho país incluyen lo siguiente:

- Inspeccionar de forma preventiva las condiciones y el ambiente de laboral
- Estudiar cada puesto de trabajo (ergonomía)
- Enfoque en la salud ocupacional preventiva
- Estudiar los exámenes ocupacionales
- Servicios de gestión preventiva
- Investigación de accidentes
- Medicina laboral
- Control estadístico de prevención
- Realizar un reconocimiento y certificación de cumplimiento.

El empresario tiene que coordinar con la secretaria de SST y el Instituto Hondureño de Seguridad Social para facilitar las capacitaciones en las comisiones

referidas a factores de riesgo dentro de los ambientes laborales (Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales³⁹, 2011).

El Régimen de Riesgos Profesionales, es uno de los tres regímenes que establece el Instituto Hondureño de Seguridad Social. La atención al afiliado comienza con la identificación y evaluación de riesgos a través de una inspección preventiva practicada por el personal de inspección, al final se produce una lista de recomendaciones para resolver las no conformidades detectadas.

El segundo paso del modelo de atención preventiva es el de servicios de gestión preventiva que brindan los asesores del Régimen. Este equipo se encarga de implementar o fortalecer el modelo de gestión del SG-SST conforme a lo establecido en las siguiente tres normas: Reglamento de los Comités Paritarios o delegados de la Salud, la norma ILO-OSH 2001 y la norma OHSAS 18001.

Los asesores del Régimen asisten a la organización para implementar un plan de trabajo inicial desarrollando talleres, capacitaciones, actividades y otros servicios, para fortalecer y fomentar una cultura de prevención en el centro laboral y apoyar la sostenibilidad de los programas de SST.

El tercer paso alude al establecimiento de los exámenes ocupacionales para la supervisión o vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a riesgos laborales. El cuarto paso de acuerdo al Plan Nacional de Salud de los trabajadores y trabajadoras de Honduras⁴⁰ de la CONASATH, implica la certificación y reconocimiento de las empresas que cumplen con los programas de SST.

³⁹ Artículo 30 del Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

⁴⁰ Plan Nacional de Salud de los Trabajadores y Trabajadoras de Honduras elaborado por la Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores de Honduras- CONASATH

3. PANAMÁ

El sistema de seguridad social de Panamá tiene su origen en el año 1941 mediante la Ley N° 23 de fecha 21 de marzo de 1941, la cual creó la Caja de Seguro Social (en adelante, CSS), que estableció un sistema de protección social más armónico y extenso que el que existía hasta ese entonces, dado que las personas que laboraban en el estado tenían derechos distintos a los trabajadores y obreros de las empresas privadas, además se observaba limitaciones en las atenciones médicas. Los sistemas brindaban provisiones a los trabajadores públicos eran dependientes a lo que el Estado disponía para garantizar los beneficios laborales a sus trabajadores.

La Caja de Seguro Social como organismo autónomo se constituyó con la finalidad de administrar las prestaciones de los trabajadores públicos dependientes a nivel nacional y los privados, teniendo como objetivo velar por los recursos del trabajador que penosamente sufrió un accidente en su puesto de trabajo, quien además durante su permanencia en su puesto laboral fue parte de un proceso productivo por el cual recibió un ingreso, ahora bien, la persona al sufrir un accidente tiene el derecho a una pensión que dependerá del acuerdo al que se llegó para que la persona pueda solventar sus gastos mientras se recupera.

Sin embargo, de ser el caso en el que la persona falleciera, las personas que reciben este monto económico serán sus familiares que dependían del económicamente, como sus hijos, parejas, para una mejor distribución de este monto se tendrá que recurrir a la Ley panameña el cual indica cual será el mejor procedimiento para la realización cualquiera de las situaciones.

Por lo tanto, este organismo tiene la finalidad de velar por la distribución equitativa del ingreso del trabajador que será dispuesto luego de que este sufra algún accidente en su ambiente laboral.

El Régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estuvo administrado hasta 1970 por el sector privado, su finalidad es suplir la

responsabilidad del empleador de salvaguardar o reparar a sus trabajadores por los daños generados por accidentes y enfermedades o los riesgos a los que están expuestos en razón a las labores que realizan, dicha responsabilidad se encuentra contemplada en el Código de Trabajo.

Por otro lado, respecto a su cobertura, se encuentran asegurados por el Seguro de Riesgo Profesionales de la CSS, cada trabajador de los sectores público y privado, trabajadores en condición de aprendices, incluso aquellos trabajadores que no reciben salario; siendo que el financiamiento del programa proviene de las multas y recargos por incumplimiento de las responsabilidades de los empleadores en relación al seguro y el rendimiento obtenido de la inversión de reservas del programa.

Asimismo, dicho programa concede beneficios en especie y en dinero. Respecto a los beneficios en especie, estos abarcan los servicios preventivos, rehabilitación, provisión de prótesis y equipo de soporte al asegurado mientras lo necesite. Los empleadores se encuentran obligados a capacitar a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos, para ello pueden solicitar la colaboración de la CSS y los trabajadores se encuentran obligados a someterse a los controles de salud que establezca el empleador, la Caja de Seguro Social o el Ministerio de Salud.

Respecto a los beneficios en dinero, estos incluyen:

- Subsidios por incapacidad temporal: Tiene la equivalencia del 100% del salario del trabajador asalariado de sus últimos dos meses antes de sufrir la incapacidad. En el proceso de su recuperación recibirá un subsidio del 60% de su salario usual.
- Pensión permanente: es el equivalente al 60 % de su salario usual antes de sufrir el accidente, de ser el caso en el que la incapacidad será permanente limitándolo hasta en un 35% de realizar su labor, el empleador tendrá que dar un porcentaje de su remuneración.

- En caso de lesiones permanentes, que le generen incapacidad al menos en el 35% de la realización de su trabajo habitual, la empresa tendrá que indemnizar al trabajador lo equivalente a 3años de su salario por incapacidad permanente.

Pensiones para los familiares cercanos en caso de muerte del trabajador.

- A la esposa o compañera le corresponde alrededor del 25% de los ingresos que tuvo el trabajador fallecido o el 30% si el único familiar cercano.
- A los descendientes menores o huérfanos de 18 años y en caso sean inválidos sin límite de edad les corresponde el 15% de los ingresos del causante fallecido, el 25% por dos huérfanos; 35% por tres huérfanos y 40% por cuatro o más huérfanos.
- Al no existir personas que hereden lo ingresos del trabajador fallecido, la madre podrá recibir de 20% a 30% de los ingresos por 10 años. El padre inválido o mayor de 60 años puede recibir 10% (SSA, 2016).

4. REPÚBLICA DOMINICANA

El actual sistema dominicano se fundó el 9 de mayo de 2001 con la promulgación de la Ley N° 87-01, el objetivo del sistema consiste en diseñar y normar los derechos y deberes mutuos de los ciudadanos y del estado.

La República Dominicana tuvo hasta el 2002 un sistema de salud segmentado. Ciudadanos desempleados, pobre e informal era atendida en hospitales públicos con asistencias sociales y por otro lado aquellos que trabajaban de formalmente tenían acceso al instituto Dominicano Seguros Sociales, esta tenía varias deficiencias, lo que los llevaba a utilizar los servicios médicos privados. Actualmente, el sistema dominicano configura un sistema único de afiliación.

El Seguro de Riesgos Laborales (SRL) brinda cobertura a los trabajadores(as) dependientes, los empleadores urbanos y rurales, así como los trabajadores independientes, incorporados de manera gradual previo estudio de viabilidad técnica y financiera. Y es financiado por una cuota promedio de 1.2% del sueldo que lo cotiza el empleador, el aporte del empleador presenta dos elementos:

- a) Cuota básica de aplicación homogénea y fija a todos los empleadores de 1%
- b) Cuota adicional variable impuesta en función al tipo de actividad y riesgo de cada empresa de hasta 0.6%.

En ambos casos las cuotas son negociables de acuerdo al salario que percibe el empleado, de esa forma para los cálculos de cotización se consideran los ingresos mínimos, que es de 11.826 pesos dominicanos (Tesorería de la Seguridad Social, 2017), por otro para los ingresos máximos se toman los cálculos para la cotización se toman cuatro salarios mínimos. (Consejo Nacional de Seguridad Social, 2007).

Cabe señalar que, el seguro de riesgos laborales garantiza prestaciones en especie y en dinero.

I. Las prestaciones en especie abarca lo siguiente:

- a) Atenciones médicas
- b) Asistencias odontológicas
- c) Bienes médicos para mejorar el bienestar de los trabajadores.

II. Las prestaciones en dinero dependen de la discapacidad:

- a) Los subsidios por incapacidad temporal. El monto asciende hasta un 75% del salario que estuvo recibiendo hasta antes del acontecimiento, se hace una reevaluación de la incapacidad del trabajador luego de 30 días.
- b) Pensión por incapacidad permanente: El monto asciende al 100% del salario que recibía antes del suceso, de ser el caso de sufrir una incapacidad

total donde requerirá de la ayuda de una tercera persona. El monto a recibir será del 70% de su salario en caso sea una incapacidad severa, declarado con al menos el 67% de incapacidad para desarrollar alguna actividad. Recibirá un monto de 50% de su salario al comprobarse que la persona tiene un 50 a 60 % de incapacidad para realizar alguna actividad.

- c) Prestaciones para los sobrevivientes, familiares del trabajador: se le otorga un monto del 50% del salario al viudo (a) de 45 años a más, el huérfano(a) recibe el 20% del salario del trabajador fallecido.

5. COLOMBIA

La Ley N° 590 del 2000 dicta disposiciones para fomentar el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, el artículo 2 de la mencionada ley señala que las empresas con las unidades de explosión económica, fundadas por personas naturales o jurídicas, que realizan diversas actividades económicas, con el fin de obtener un nivel de ganancia óptimo, estas actividades pueden estar enfocadas al rubro agropecuario, industrial, ganadero, entre otros. Para una mejor comprensión, de las empresas se realiza una clasificación por el tamaño que estas presentan, en ese sentido pueden ser, pequeñas, medianas y grandes empresas, para esta clasificación se toma en cuenta los siguientes cuantificadores:

1. Cantidad numérica de trabajadores
2. Valoración monetaria anual de ventas brutas
3. Valoración del total activo

Estas empresas obtienen cierta ayuda del gobierno nacional, pero ello dependerá de las ventas que tenga, pues estas influyen directamente en el Producto Interno Bruto de las arcas del Estado.

Conforme al Decreto N° 1295 de 1994 respecto a los servicios de prevención, contempla en su artículo 35°, el cual indica que para afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales la empresa afiliada recibe derechos para recibir de la empresa administradora de riesgos lo siguiente:

-Capacitaciones a quienes integran el comité paritario de salud ocupacional en las empresas que superen a 10 trabajadores, o a lo que son considerados como vigías en empresas con menos de 10 trabajadores.

En relación a la importancia de las PYMES en Colombia de acuerdo a Confecámaras, se crearon 97.165 unidades productivas en el primer trimestre del 2018, de las cuales 99.4% eran microempresas, en el país se observó que las microempresas que abundan son las dedicadas en los sectores de comercio, industria y servicios, con un menor porcentaje son las empresas dedicadas al rubro agropecuario donde se visualiza un mayor conglomerado de pequeñas empresas.

Cabe anotar que, según la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, los costos vinculados a la implementación de un sistema de gestión en una MYPE son los siguientes:

GASTOS	VALOR
Honorarios por capacitaciones	\$ 2.714.985
Tablero en vidrio de plano de evacuación	\$ 571.200
Compra de extintores según la matriz de riesgo	\$ 350.000
Certificación de extintores	\$ 144.000
Señalizaciones según la matriz de riesgo	\$ 1.125.621
Cinta antideslizante	\$ 83.300
Tablero acrílico transparente	\$ 606.900
Boliquín Primeros Auxilios	\$ 103.900
Camilla	\$ 240.000
Exámenes médicos anuales	\$ 780.000
TOTAL	\$ 6.719.906

Fuente: Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (2017)

De manera general según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, las barreras más relevantes de Latinoamérica para el crecimiento de las PYMES son:

- Accesibilidad al financiamiento.
- Carencia de recursos humanos calificados.
- Disposición de tecnología.

Según la OIT, las causas de inestabilidad de las PYMES son:

1. La falta de personal interno dedicado a SST
2. La carencia de acceso a servicios externos de SST
3. La precariedad, experiencia reducida de los trabajadores de las PYMES que con frecuencia suelen ser de corto ciclo
4. El restringido acceso a la información y posibilidades de formación
5. El restringido conocimiento de la conceptualización de equipo o maquinaria segura
6. La poca sindicalización o presencia sindical en los lugares de trabajo de las Pymes
7. La percepción de los costos de mejora de las condiciones de seguridad y salud de las Pymes, frecuentemente los empleadores no establecen una relación entre los costos asociados a los accidentes o enfermedades y la productividad o rentabilidad.
8. De acuerdo con el análisis de Londoño y Cortes (2017) basándose en la Gran Encuesta PYME, las Pymes en Colombia se califican por:
9. Falta de accesibilidad al financiamiento, menos del 45% tiene acceso
10. El comportamiento de las Pymes sigue de cerca el rendimiento macroeconómico del país
11. Reducida vocación exportadora, casi el 70% no exporta
12. Escasa capacidad de innovación, alrededor del 30 a 40% no efectúan acciones de mejoramiento

Conforme a la Administradora de Riesgos Laborales de Colombia (ARL), las dificultades para implementar el SG-SST⁴¹ son las siguientes:

A NIVEL GERENCIAL

- Bajo nivel de compromiso gerencial
- Carencia de comprensión normativa de los empleadores en el ámbito de SST
- Carencia de una cultura de SST, lo que obstaculiza la mejora y mantenimiento de las acciones de SST
- No encontrar la manera sencilla de relacionar el SG-SST y los objetivos estratégicos de la empresa

FACTOR HUMANO

- Debilidades financieras, ausencia de recursos para la contratación de personal con el perfil adecuado conforme a la Resolución N° 1111, ello sucede con todos los tipos de contratación que señala la norma
- Carencia de conocimientos de la persona encargada de desarrollar el SG-SST
- Falta de tiempo para administrar el SG-SST, la persona encargada de la gestión del sistema tiene asignadas funciones adicionales como nómina, secretariado, ventas, entre otras
- La rotación de la persona a cargo del SG-SST, lo que dificulta la continuidad de las actividades

SISTEMA DE GESTIÓN DE SST

- Exigencias rigurosas en las condiciones y gran número de actividades en la realización del SG-SST

⁴¹ De acuerdo con el análisis de Londoño y Cortes (2017) basándose en la Gran Encuesta PYME, las Pymes en Colombia se califican por falta de accesibilidad al financiamiento, por seguir el rendimiento macroeconómico del país, por poseer una reducida vocación exportadora y por escasa capacidad de innovación.

- Falta de tiempo para el desarrollo del SG-SST y carencia de presupuesto interno en las Pymes para su aplicación e implementación
- Datos erróneos o desactualizados lo que dificulta que la Administradora de Riesgos Laborales brinde asesoría.

Para la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, las estrategias que deben implementarse para la asesoría de las Pymes en el SG-SST son las siguientes:

- Invitación a los talleres del Ministerio del Trabajo para la implementación de SG-SST en las diferentes ciudades a nivel nacional con el apoyo de expositores
- Ejecución de eventos de asesorías y asistencias técnicas masivas relacionados a implementar del SG-SST a nivel nacional
- Elaboración y divulgación de videos educativos en la página web respecto a la importancia de disponer con un SG-SST; sirviendo ello como guía para documentar, autoevaluar y gestionar el SG-SST.
- Capacitación, formación y asesoría virtual para la implementación del SG-SST mediante distintos canales como por ejemplo presencial, telefónico, chat y videollamada
- Entrenamientos modulares de cada componente del SG-SST del plan nacional de entrenamiento a nivel nacional orientando a las empresas la manera de implementarse cada etapa
- Capacitación y orientación en el lugar de trabajo mediante firmas proveedoras especializadas en la materia
- Asesoría sobre los planes de acción en caso de accidentes graves o mortales
- Remisión de boletines informativos sobre los cambios legislativos o temas de interés del SG- SST

- Concursos anuales que estimulen y compensen a las empresas en el rendimiento eficiente de su sistema de gestión
- Asesoría a través de programas transversales accesibles de ser implementados y que permitan a las empresas la gestión de sus riesgos
- Publicación de artículos sobre la seguridad y salud en boletines especializados por sectores y boletines jurídicos con relación al SG-SST
- Intervención de las empresas en jornadas organizadas por entidades y asociaciones, promocionando la trascendencia de la implementación del SG-SST

6. ESPAÑA

La Estrategia de Seguridad y Salud elaborada por España tiene por objetivo fomentar que participen interlocutores sociales y de las comunidades autónomas, mejorar las condiciones de SST sobre todo en los sectores, actividades y empresas con mayor riesgo (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo EU-OSHA, 2017). Para ello se plantean las siguientes líneas de acción en las PYMES en materia de prevención:

1. Diseñar herramientas que proporcionen y homogenice la gestión prevención en las pequeñas empresas independientemente del método preventivo seleccionado
2. Fomentar en las pequeñas y microempresas la integración de la prevención
3. Diseñar y difundir herramientas que contribuyan la articulación de actividades empresariales

Asimismo, cabe señalar que la educación forma parte de la estrategia española, por ello mediante la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (1990), se incluyó un módulo de Formación y Orientación Laboral en cada título de formación profesional, uno de los apartados del mencionado módulo se denomina

“Salud Laboral” en él se abordan conceptos básicos de prevención, de actuación en caso de primeros auxilios o accidente laboral. Aunado al módulo señalado, cerca de la mitad de los títulos de formación profesional tiene incluido un módulo específico vinculado a seguridad y salud del sector o actividad propia de la profesión⁴².

Tras la vigencia de la Ley Orgánica de Educación (2006), el Ministerio de Educación incorporó varios cursos introductorios para la formación de profesionales con conocimientos en la SST, dichos temas deben ser desarrollados con un período mínimo de 45 horas, con la finalidad de que todos los alumnos al finalizar sus estudios cuenten con la capacidad de asumir a nivel básico las funciones preventivas. En los módulos profesionales, donde se desarrollan técnicas operativas se incorporó el “Resultado de Aprendizaje” o “Criterios de evaluación” de prevención para la aplicación de las mismas⁴³.

Asimismo, se propone la elaboración de micro-guías por actividades realizadas por profesionales especializados en esta rama, en que indiquen los principales malestares o riesgo en los que incurren los trabajadores, junto a ello una guía práctica indicando cual podría ser el procedimiento adecuado para aliviar de momento ese malestar, asimismo se puede especificar los pasos a realizarse, pues esta guía tendría que ser usada por trabajadores que no tienen estudios especializados en estos temas.

Se considera que la seguridad y salud es un tema que concierne a todos, constituye una responsabilidad legal de los empresarios o empleadores proteger a sus trabajadores de los riesgos de la SST, ello implica llevar a cabo una evaluación de riesgos y la adopción de medidas en la materia (Caballero, 2007). No obstante, la SST no se basa exclusivamente en el cumplimiento de la normativa y es más que un simple deber administrativo, la SST constituye un aspecto crucial de una buena gestión empresarial.

42 Asimismo, se propone la elaboración de micro guías por actividades realizadas por profesionales especializados en que indiquen los principales malestares o riesgo en los que incurren los trabajadores, junto a ello una guía práctica indicando cual podría ser el procedimiento adecuado para aliviar de momento ese malestar.

43 <https://www.insst.es/documents/94886/182114/Plan+Nacional+de+Formaci%C3%B3n+en+Prevenci%C3%B3n+de+Riesgos+Laborales/6736552f-f740-4b14-a85a-443a51dee465> Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2012

El éxito de una empresa comienza por el éxito de las personas que laboran en ella; en la combinación de las competencias, aptitudes y compromiso de los trabajadores (Durán, 2008). Por esta razón un empleador busca atraer y contratar a los mejores trabajadores, invertir en la formación de estos, desarrollar sus trayectorias profesionales y asegurar que ganen un sueldo, lo suficiente para querer permanecer en la empresa y conservar la motivación. Así también, la seguridad y salud en el trabajo forman parte de esa misma inversión.

Contar con buenas condiciones en seguridad y salud en el trabajo, reduce las probabilidades de que el mejor mecánico de la empresa sufra lesiones graves en un accidente laboral, o que el diseñador más prometedor no pueda laborar durante semanas por agotamiento o que el contador más experimentado comience a cometer errores por constantes dolores de espalda (López y Romero, 2009). Por dicha razón contar con buenas condiciones en seguridad y salud en el trabajo resulta importante para las grandes empresas, pero absolutamente crucial para las pequeñas. Incluso, los incidentes vinculados a la SST para las pequeñas empresas pueden resultar catastróficos:

- Resulta más complejo que las micro y pequeñas empresas se restablezcan de cualquier incidencia de este tipo
- Los trabajadores clave no pueden remplazarse de manera simple y rápida
- Las suspensiones de la actividad empresarial a corto plazo pueden generar pérdida de contratos y clientes importantes
- Los costos relacionados al accidente o la pérdida de contratos y clientes por accidentes graves pueden ocasionar el cierre del negocio
- Los accidentes y problemas de salud incluso los de menor repercusión pueden duplicar los niveles de absentismo por enfermedad profesional u ocupacional

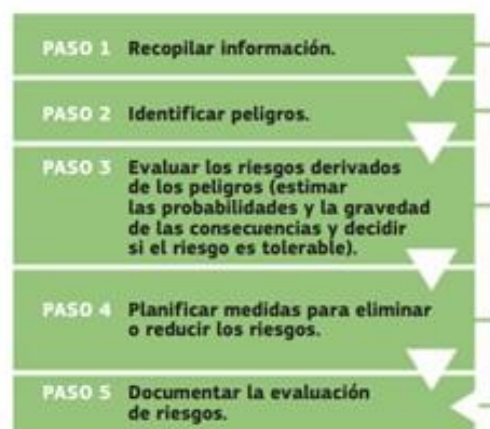
Como director o dueño de una pequeña empresa puede suponer que no posee de tiempo, dinero o capacidad para gestionar la SST o que sus trabajadores deben cuidar

por sí mismos su salud y eludir accidentes laborales. Sin embargo, contar con buenas condiciones en SST acarrea las siguientes ventajas:



Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

La legislación exige la cobertura de ciertos elementos y riesgos para determinados sectores o actividades de alto riesgo, pero no determina concretamente la manera de llevar a cabo la evaluación de riesgos. Así también la legislación española recoge requisitos detallados del formato y contenido de las evaluaciones de riesgo. Existen diferentes métodos para efectuar una evaluación de riesgos, pero básicamente se deben evaluar los factores que pueden generar daños a los trabajadores y determinar cómo evitar dichos daños, el proceso según la Agencia Europea para la SST consta de cinco pasos:



Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

Existen otras fuentes de información como análisis de accidentes ocurridos, estadísticas de salud, asesoramiento en SST por parte de las autoridades nacionales y asociaciones del sector. Resulta importante examinar los cuasi accidentes, es decir aquellos acontecimientos que pudieron generar una enfermedad, daño o lesión pero que no ocurrieron⁴⁴ (Muñoz, 2006, p.39).

La legislación española dispone que se elabore un informe que recoja los resultados de la evaluación de riesgos y las medidas de protección, y se conserve un registro escrito cuando sea pertinente para la posterior consulta y evidencia ante los trabajadores, sindicatos e inspectores de trabajo que se han adoptado decisiones tomando en cuenta las causas de los riesgos y la manera de abordarlos.

Lo mencionado anteriormente servirá a la empresa como instrumento útil para vigilar la aplicación de las medidas previstas. No existen requisitos particulares respecto al contenido del registro escrito, pero es recomendable se incluyan los siguientes elementos: nombre y cargo de la persona que se ocupara del análisis, peligros y riesgos hallados, trabajadores que se exponen a riesgos particulares, medidas de protección con detalles como cuándo serán introducidas, quién se encuentra a cargo y la manera de supervisar los avances, información acerca de la participación de los trabajadores y representantes en el procedimiento de evaluación de riesgos⁴⁵ (González, 2008, p.78).

Por otro lado, cabe anotar que la legislación española cuenta con las herramientas OiRA, las cuales constituyen herramientas electrónicas que permite evaluar riesgos a través de internet, lo cual puede resultar útil para las pequeñas y medianas empresas; son herramientas interactivas de evaluación de riesgos en línea, gratuitas y fáciles de usar. Con las herramientas OiRA se llevan a cabo todos los pasos de la evaluación de riesgos, empezando por la identificación y evaluación, el proceso de toma de decisiones, la aplicación de medidas preventivas, hasta la supervisión y elaboración de informes.

⁴⁴Muñoz Ruiz, “Comentarios al sistema normativo de prevención”, op.cit, p. 39.

⁴⁵González Sánchez. J, “Comentarios a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre”, op.cit, p. 78.

Existen 120 herramientas OiRA adaptadas a los diferentes sectores y accesible en diversos idiomas, existen herramientas similares en distintos estados de Europa⁴⁶. Se considera que la herramienta OiRA permite generar un informe de evaluación de riesgos cumpliendo así la obligación de realizar la evaluación de riesgos, pero ello depende de la legislación nacional o la inspección de trabajo.

De acuerdo a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo los siguientes sectores se encuentran cubiertos por las herramientas OiRA:



Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

La prevención como principio clave “Prevenir es mejor que curar”, resulta recomendable visitar las páginas web de las autoridades competentes en la materia y el de la EU-OSHA donde se puede encontrar material de formación para su empleo, como por ejemplo la serie de animación Napo, la cual fue creada por agentes europeos del sector de SST integrados en el Consorcio Napo.

Por último, cabe señalar que España se encuentra influenciada por la Red Europea de Educación y Formación sobre Seguridad y Salud en el trabajo (ENETOSH), la cual trae consigo normas que permite seleccionar formadores adecuados, elaborar material de formación e instaurar un sistema de certificación de alto nivel, consta de cuatro partes: i) instrucción de formadores, ii) aspectos básicos de SST, iii) fomento de la salud laboral y iv) gestión de la SST.

⁴⁶ En la página web de la EU-OSHA se puede encontrar material de formación para su empleo, como por ejemplo la serie de animación Napo, la cual fue creada por agentes europeos del sector de SST integrados en el Consorcio Napo.

La mencionada Red Europa de Educación y Formación sobre Seguridad y Salud en el trabajo, es una de las primeras plataformas para intercambiar conocimientos acerca de la educación y formación en SST, su labor esta guiada por el aprendizaje permanente en seguridad y salud, razón por la cual integra todos los ámbitos de enseñanza desde la educación preescolar hasta la primaria, desde la formación profesional inicial, educación superior hasta la formación profesional continua.

CAPITULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS

De acuerdo a las estadísticas de la Dirección Nacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el 2007, las MYPES en el Perú muestran una participación del 42% en el PBI representando el 98% de empresas del país y el 80.96% de la PEA en el 2005. A pesar que las MYPES tienen un rol significante en la economía⁴⁷, el campo donde se desarrollan es precario apreciándose bajos niveles. (Barba-Sánchez, Jiménez-Sarzo, & Martínez-Ruiz, 2007).

En conformidad con las investigaciones del Global Entrepreneurship Monitor efectuado en Perú, cerca de 9.2 mill. de ciudadanos nacidos en el Perú se encuentran implicados en la realización de algún emprendimiento, de ellos el 75% paso por un lapso de operaciones de 0 a 42 meses y el 25% sobrepasa ese lapso pasando a ser empresas consolidadas. De ese 25% tan solo el 3% pone en marcha su emprendimiento a gran escala, ingresando a mercados externos. (Serida, Borda, Nakamatsu, Morales & Yamakawa, 2005).

El modelo Global Entrepreneurship Monitor desarrollado por Babson College y la London Business School en 1999, tiene por finalidad cuantificar el grado de actividad emprendedora de un país, conocer los factores que lo definen y exponer el desarrollo económico de un país sobre el pilar de un modelo donde plantea que el crecimiento económico viene a ser producto de 2 mecanismos colaterales, en el que participan los diversos tamaños de empresas.

⁴⁷ León (2017). Inclusión financiera de las micro, pequeñas y medianas empresas en el Perú.

El primer mecanismo plasma la colaboración de empresas grandes a nivel nacional ya que estos generan trabajo e incrementan la demanda de bienes y servicios, este hecho es provechado por la micro, pequeñas y medianas empresas.

El segundo mecanismo llega a exponer el rol que tienen las actividades emprendedoras dentro de los niveles de crecimiento económico precisando que cada iniciativa emprendedora necesita un ambiente que le brinde condiciones mínimas para satisfacer sus necesidades.

Las pequeñas empresas presentan problemas de tipo administrativo, operativo, estratégico y externo. Los problemas de tipo administrativo se enfocan en las estructuras organizacionales, en las habilidades para adquirir y realizar un desarrollo óptimo de los recursos necesarios, asimismo está relacionado con los trabajadores, cálculo de costos y presupuestos y la gerencia. Las dificultades de tipo operativo están referidos a la repartición de recursos de una empresa de forma eficiente y se pueden percibir en los ambientes dedicados al marketing, operaciones y logística.

Las dificultades estratégicas se refieren a las destrezas innatas que tiene los pequeños empresarios al momento de adecuar los bienes o servicios que ofrece, por último, las dificultades tipo externo giran en torno a la infraestructura, tecnología, corrupción y baja demanda.

En el 2018, la actividad empresarial estuvo constituida por 2 millones 221 mil 163 empresas formales en el Perú⁴⁸, de las cuales el 99,6% (2 211 981 empresas) pertenecían al segmento Mipyme, conformado por las micro (95,9%), pequeñas (3,6%) y medianas empresas (0,1%). Por su parte, el 0,4% restante (9 182 empresas) correspondía al estrato de la gran empresa.

En cuanto a la demanda laboral, dentro del segmento Mipyme, la microempresa se caracteriza por contar con pocos trabajadores. En 2018, el 99,4% de empresas formales con hasta cinco trabajadores son Mipyme; donde el 85,4% representaron a las microempresas, como resultado de la alta participación de microempresas de subsistencia, que en su conjunto constituyen el 82% del total de Mipyme en el año

48 Según Registro Único del Contribuyente (RUC) proporcionado por la SUNAT.

2018. Asimismo, el 13,7% de las empresas formales con hasta cinco trabajadores corresponden a pequeñas empresas y el 0,3% a la mediana empresa.

La estructura del segmento Pyme por sector económico no ha presentado cambios sustanciales en los últimos años, siendo los sectores comercio y servicios los que han concentrado aproximadamente el 86,1% de las empresas formales de este segmento, ello se sustenta también, por su mayor participación en el PBI nacional, además, de que dichos sectores han presentado un ritmo de crecimiento promedio anual positivo en el mismo periodo (2,4% el sector comercio y 4,6% el sector servicios).

El sector de servicios, pese a ser la actividad que más empleo genera con 6,8 millones de puestos de trabajo y una participación de 40,3% del total de puestos de trabajo generado durante el año 2018 por la actividad privada, su nivel de productividad aún es baja. En efecto, la productividad laboral⁴⁹ de este sector fue de 33 mil soles por trabajador en 2018, que comparado con la productividad del sector minería (348 mil soles por trabajador) resulta ser diez veces menor.

Aún la presencia de las Mipyme formales en las regiones se encuentra concentrada en cinco regiones tales como: Arequipa, La Libertad, Lima, Cusco y Piura, representando en su conjunto el 64,9% de las empresas de este segmento durante el año 2018. Ello evidencia un marcado predominio de la región costera, hecho que guarda relación con las facilidades de ingreso a mercados por la proximidad a los puertos para la exportación y por el mayor ingreso en dichas regiones de bienes y servicios públicos.

Las MYPES tienden a afrontar diversos obstáculos propios de su perfil empresarial, lo que limita su desenvolviendo en el mercado, así como su persistencia por varios años, de acuerdo a diversos estudios en los países en desarrollo la tasa es mortalidad es menor en comparación a países desarrollados. Cabe anotar que,

⁴⁹ La productividad laboral se define como el cociente del PBI y la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada, y se expresa en soles por persona.

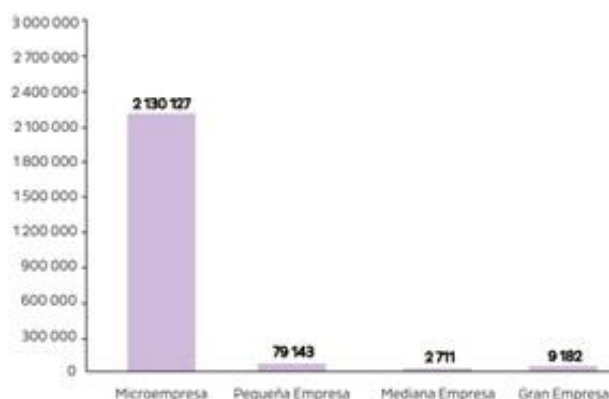
conforme a lo señalado en los párrafos anteriores, las mypes abarcan gran porcentaje de empresas que existen en el Perú, según se aprecia en los siguientes cuadros:

Perú : empresas formales, según segmento empresarial, 2018

Estrato empresarial ¹	Nº de empresas	%
Microempresa	2 130 127	95,9
Pequeña Empresa	79 143	3,6
Mediana empresa	2 711	0,1
Total de mipyme	2 211 981	99,6
Gran Empresa	9 182	0,4
Total de empresas	2 221 163	100,0

Fuente: Oficina de Estudios Económicos del Ministerio de la Producción (2018)

Perú: empresas formales, según segmento empresarial, 2018



Fuente: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (2018)

Perú: Mipyme formales, según sector económico, 2013 y 2018

Sector económico	Mipyme 2013		Mipyme 2018		VAP ¹ 2013-2018
	Nº	%	Nº	%	
Comercio	694 358	45,9	1 022 078	46,2	8,4
Servicios	589 357	39,0	897 664	40,6	10,1
Manufactura	144 506	9,6	186 137	8,4	5,9
Construcción	47 378	3,1	58 534	2,7	6,7
Agropecuario	24 131	1,6	29 145	1,3	4,6
Minería	9 620	0,6	14 716	0,7	9,0
Pesca	3 656	0,2	3 707	0,2	1,3
Total	1 513 006	100	2 211 981	100	8,7

Fuente: Oficina de Estudios Económicos del Ministerio de la Producción (2018)

Perú: Mipyme formales por estrato empresarial, según sección CIU Rev. 3, 2018

Sección	Descripción	Número de Mipyme				Gran empresa	Total de empresas
		Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Total Mipyme		
G	Comercio al por mayor y menor	989 356	31 644	1 078	1 022 078	3 507	1 025 585
K	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	222 296	11 453	401	234 150	1 268	235 418
O	Otras activ. De servicios comunitarias, sociales y personales	228 522	3 383	78	231 983	193	231 976
H	Hoteles y restaurantes	204 069	3 276	51	207 396	165	207 561
D	Industrias manufactureras	177 927	7 910	300	186 137	1 310	187 447
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	160 073	9 830	334	170 237	1 048	171 285
F	Construcción	52 955	5 400	179	58 534	449	58 983
A	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	27 060	1 974	111	29 145	366	29 511
N	Actividades de servicios sociales y de salud (privada)	27 814	1 275	37	29 126	121	29 247
M	Enseñanza (privada)	17 494	1 057	18	18 569	63	18 632
C	Explotación de minas y canteras	13 617	1 026	73	14 716	333	15 049
J	Intermediación financiera	4 213	314	13	4 540	163	4 703
B	Pesca	3 047	631	29	3 707	88	3 795
E	Suministro de electricidad, gas y agua	1 684	170	9	1 863	108	1 971
	Total	2 130 127	79 543	2 711	2 211 981	9 182	2 221 163

Fuente: Oficina de Estudios Económicos del Ministerio de la Producción (2018)

De acuerdo con el SAT⁵⁰ del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, durante el periodo de diciembre de 2019 se contabilizaron 2.763 avisos de 1.616 empresas⁵¹, lo cual refleja una disminución de 4.3% en relación al periodo de diciembre de 2018 y un aumento de 0.7% en referencia a noviembre de 2019. De las notificaciones señaladas en el SAT, el 97.18% responde a accidentes laborales no mortales, 0.90% corresponde a accidentes mortales, 1.88% a incidentes peligrosos y 0.04% corresponde a enfermedades ocupacionales.

La actividad económica con más notificaciones es la industria manufacturera con un 22.01%, seguida de la actividad inmobiliaria empresarial y alquiler con un porcentaje de 18.02%; almacenamiento, transporte y comunicaciones con un 11.62%; construcción con un 12.60%; y el sector comercio al por mayor y menos con un 9.74%.

Los incidentes de trabajo habituales fueron: golpes por objetos, caída de personas, sobre esfuerzo al levantar productos sin los cuidados necesarios, entre otras. Por otra parte, los agentes que causaron estos incidentes fueron las herramientas manuales, eléctricas, escaleras y pisos; máquinas y equipos en general.

50 Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.

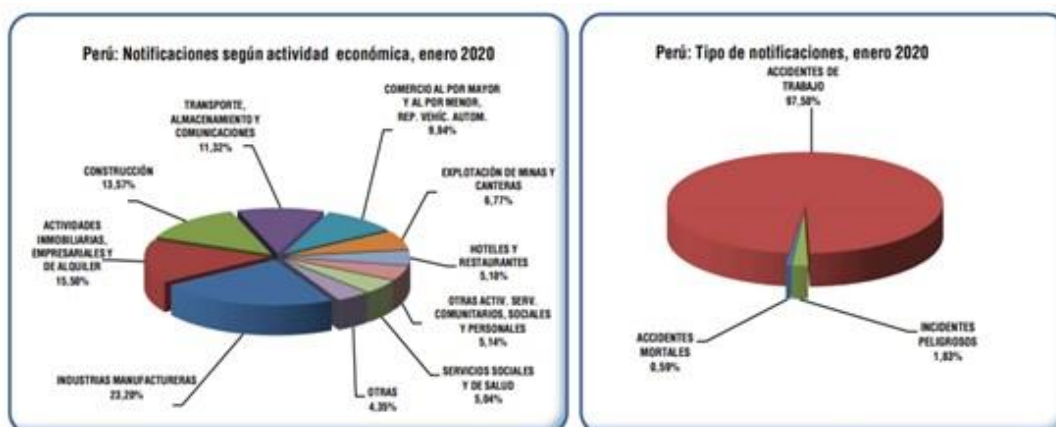
51 Lo que representa el 0,5% del total de empresas en la planilla electrónica (330 603) al mes de junio de 2019.

De los informes de accidentes en relación a las partes del cuerpo lesionadas resaltan las lesiones a los dedos de la mano con un 16.35%; ojos en la parte de párpados, órbita y el nervio óptico con un 11.10%; la columna vertebral y muscular adyacente con un 6.44%, en la mano con un 6.26% y en el pie con un 5.62%.

De conformidad con el Sistema Informático de Notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales; durante enero del 2020 se contabilizaron 2.897 notificaciones lo cual describe un incremento de 10.7% en relación a enero de 2019 y una reducción de 4.8% con respecto a diciembre de 2019. El 97.58% del total de notificaciones responde a accidentes laborales no mortales, el 0.59% corresponde a accidentes mortales y el 1.83% a incidentes laborales.

Durante enero de 2020 según el Ministerio de Trabajo, la actividad económica con mayor número de notificaciones con un 23.20% responde a industrias manufactureras; las actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler con un 15.50%; construcción con un 13.57%; almacenamiento, transporte y comunicaciones con 11.32%, entre otras (MINTRA, 2020).

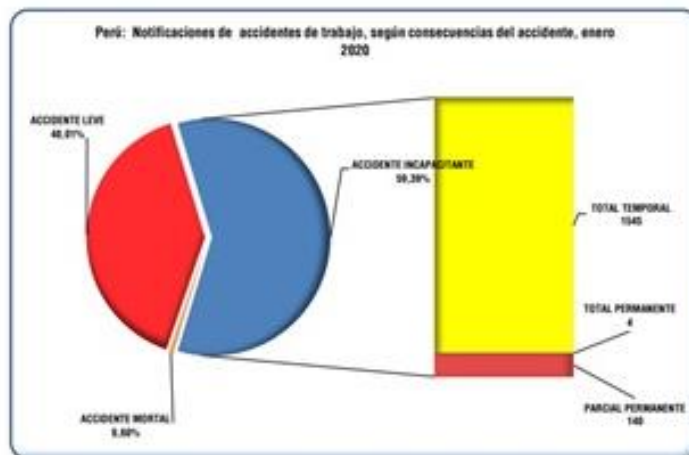
A nivel nacional durante enero de 2020, las formas de accidentes de trabajo no mortales más frecuentes fueron: golpes por objetos excepto caídas con 14.11%, esfuerzos físicos o falsos movimientos con 12.59%, caída de personas con 11.64%, caída de objetos con 9.09%, entre otras, conforme se aprecia en los siguientes cuadros:



Fuente: Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo (2020)



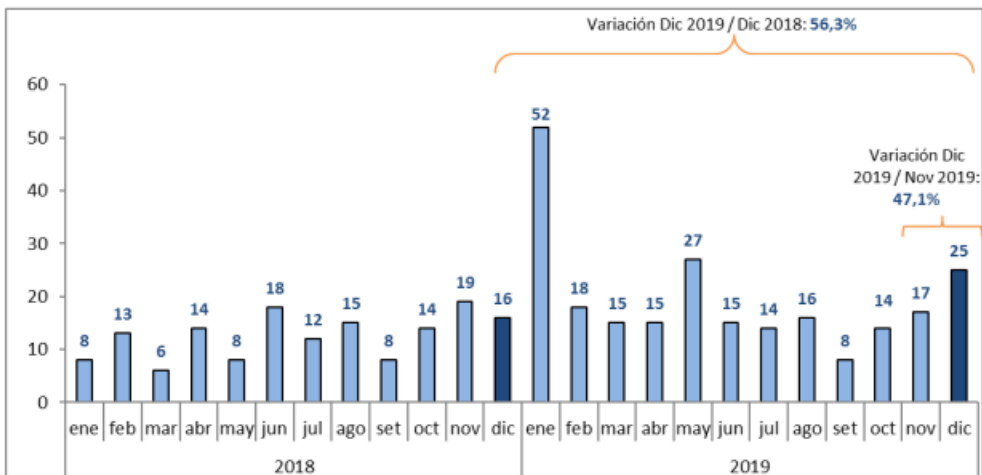
Fuente: Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo (2020)



Fuente: Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo (2020)

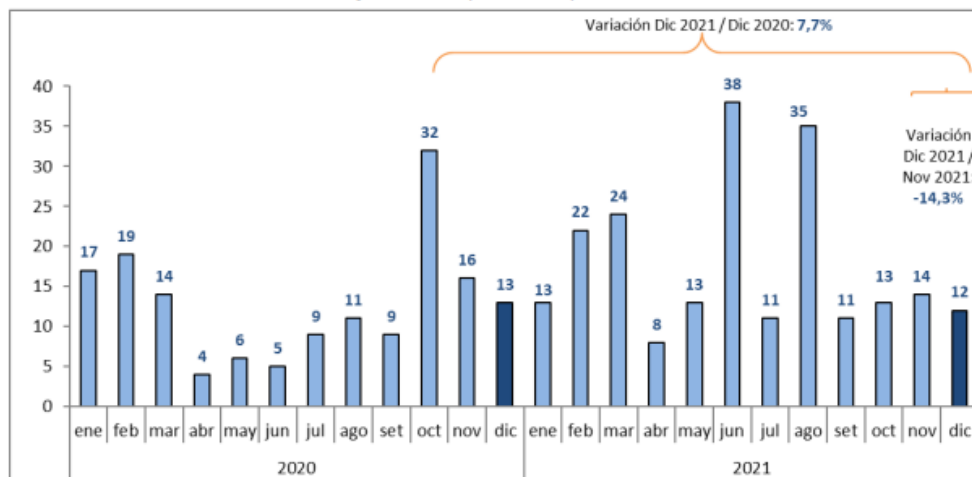
Es menester anotar que los porcentajes señalados en los párrafos anteriores, no han presentado variaciones sustanciales en los últimos años, a pesar de la pandemia por Covid-19 en el año 2020, conforme se muestra a continuación:

Notificaciones de accidentes de trabajo mortales (2018-2019)



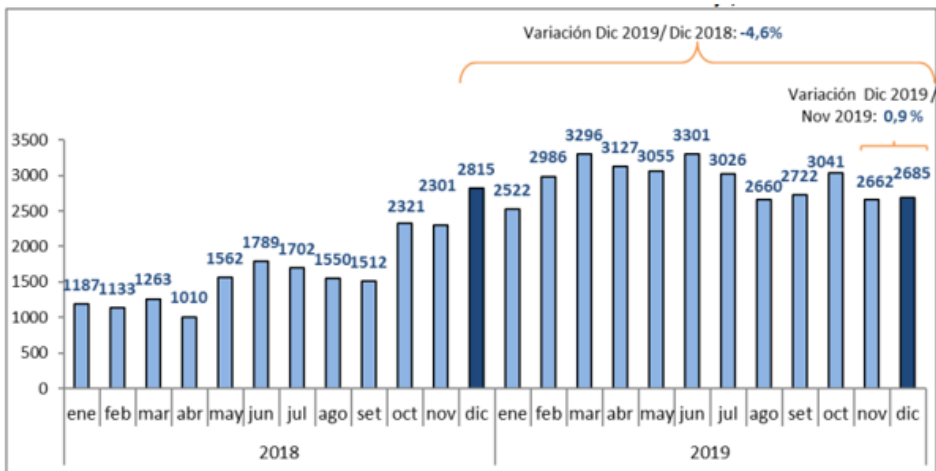
Fuente: MTPE / OGETIC / Oficina de Estadística

Notificaciones de accidentes de trabajo mortales (2020-2021)



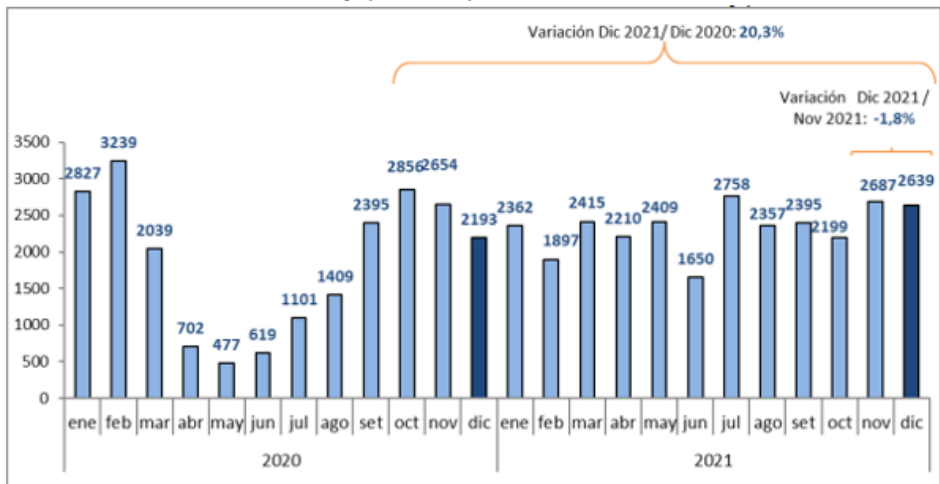
Fuente: MTPE / OGETIC / Oficina de Estadística

Notificaciones de accidentes de trabajo (2018-2019)

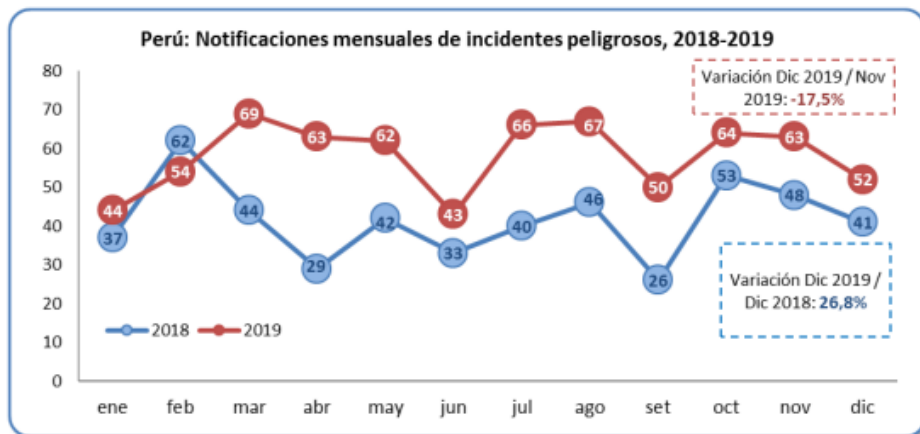


Fuente: MTPE / OGETIC / Oficina de Estadística

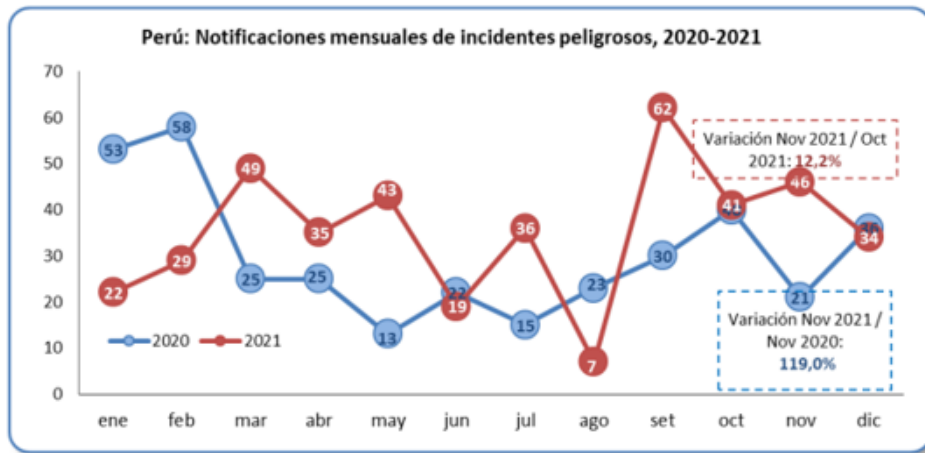
Notificaciones de accidentes de trabajo (2020-2021)



Fuente: MTPE / OGETIC / Oficina de Estadística

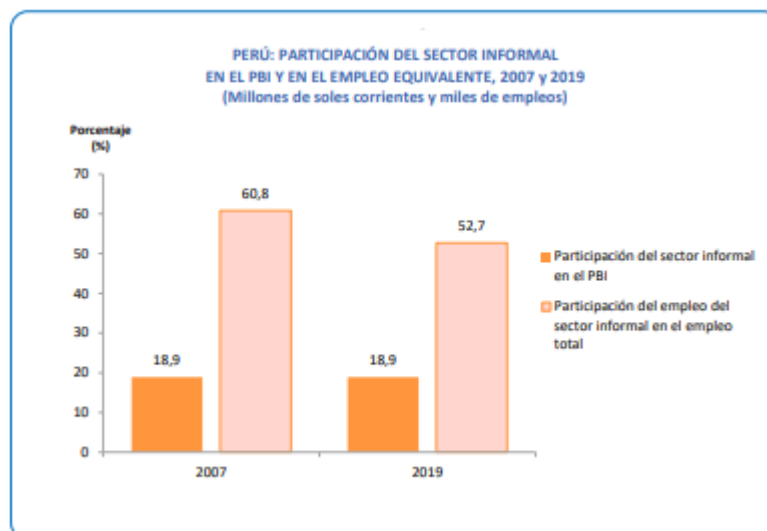


Fuente: MTPE / OGETIC / Oficina de Estadística



Fuente: MTPE / OGETIC / Oficina de Estadística

Como se ha señalado anteriormente, las MYPES son uno de los sectores económicos más influyentes en la economía del país, representando el 96,5% de las empresas existentes en el Perú, no obstante, el mayor problema que arrastran desde hace varios años es la informalidad, conforme se aprecia en el siguiente cuadro:



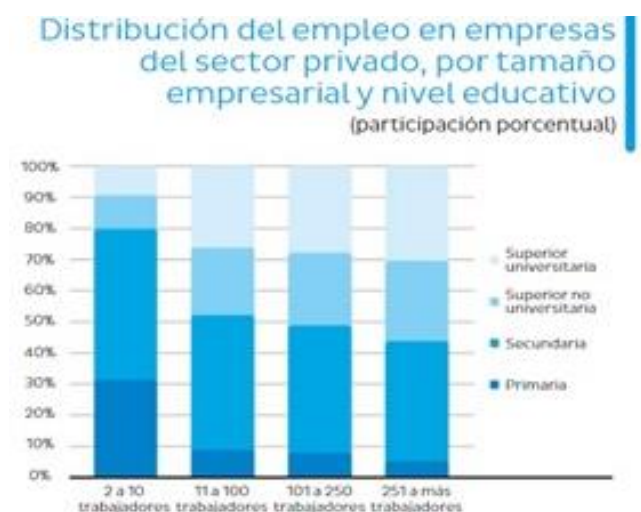
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

Esto evidencia un reto para las políticas públicas, a las MYPES en nuestro país le cuesta su formalización y mantenimiento en el tiempo, posterior a la creación de una MYPE viene la implementación de requisitos que se exigen y en el aspecto de SST no todas las mypes entienden la importancia del establecimiento de un sistema de gestión de SST, algunas les resulta más costosas que otras poder implementarlo.

Estimación del número de micro y pequeñas empresas informales, 2012-2017

Año	Número total estimado de micro empresas	Microempresas formales	Micro empresas informales (estimadas por diferencia)	En porcentajes	
				Formales	Informales
2012	3,791,689	1,321,992	2,469,697	34.9	65.1
2013	3,618,076	1,496,320	2,121,756	41.4	58.6
2014	3,600,152	1,571,121	2,029,031	43.6	56.4
2015	3,512,575	1,660,224	1,852,351	47.3	52.7
2016	3,675,929	1,706,655	1,969,274	46.4	53.6
2017	3,617,163	1,866,113	1,751,050	51.6	48.4

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática



Fuente: Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos del Ministerio de Producción (2017)

Los cimientos básicos de una metodología general de SST incorporan la implementación y mantenimiento de una cultura de prevención en la materia a nivel nacional, así como la incorporación de un enfoque sistemático en gestión de SST (Moreno y Peña, 2015). La implementación de la mencionada cultura conlleva el respeto del derecho a contar en todos los niveles de un medio ambiente laboral seguro; donde la intervención de los actores económicos será importante para que se garantice un estado laboral óptimo, respetando los derechos de los trabajadores.

La promoción y defensa de una cultura de prevención en el ámbito de SST constituyen factores primordiales para potenciar los resultados relacionados a la materia a largo plazo (Arce y Collao, 2017), para ello se requiere compromiso político a través de una ley de promoción y proyectos con efecto multiplicador a nivel regional y ser autofinanciado a largo plazo.

No se cumple cabalmente la normativa en la materia debido al costo que involucra, aunado a ello que no existe una cultura en seguridad y salud laboral, ni conciencia de la exposición a accidentes que pueden causar la muerte de los trabajadores. La normativa pretende, aunque los costos sean altos, que las empresas contraten especialistas para examinar los riesgos existentes en los lugares de trabajo, ya que la seguridad es lo más importante que existe.

Implementar y mantener un SG-SST evita el costo de multas, y trae beneficios como incrementos en la productividad empresarial, calidad de vida de los interesados, imagen empresarial y en el nivel de satisfacción laboral del personal; así mismo conduce la mejora del posicionamiento y competitividad en el mercado; previene impactos psicológicos ocasionados por los accidentes laborales; genera ahorro económico al evadirse sanciones civiles como indemnizaciones, sanciones penales, gastos en densa civil y legal en respuesta a los accidentes laborales por el incumplimiento de la normativa.

Actualmente existe un cumplimiento parcial de la legislación, siendo la causa principal de ello los altos costos que las medidas acarrearán. La problemática gira en torno a la imposición existente para las empresas sin importar su tamaño, para un micro o pequeña empresa le resulta oneroso efectuar exámenes médicos cada dos años, diseñar un sistema de identificación y evaluación de riesgos y peligros, establecer medidas de control, o contratar auditorías externas o un médico ocupacional.

En consecuencia, no puede aplicarse los mismos estándares para todas las empresas, no cabe duda que deben establecerse reglas mínimas de SST pues todo empleador se encuentra obligado a prevenir riesgos y peligros, sin embargo, no

puede exigirse más del alcance de una empresa, por lo mismo la legislación debe modificarse y adecuarse a la realidad para no incentivar a las empresas a la informalidad.

La praxis jurídica ha demostrado que no basta con estudiar las normas jurídicas laborales para plantear si son o no eficaces, sino que debe añadirse la necesidad de enfocar como centro y destinatario de las normas jurídicas al trabajador, al ser un individuo biopsicosocial expuesto a riesgos y que requiere condiciones seguras en el medio donde se desenvuelve para el pleno desarrollo de sus capacidades físicas e intelectuales.

Mayormente trabajar en MYPES implica enfocarse de sobre manera la SST para prevenir futuros riesgos. No puede negarse que el trabajo y la salud tengan una estrecha relación, pues cualquier tipo de trabajo siempre tendrá un grado de peligrosidad. Se debe tener en cuenta que cada accidente laboral no es un hecho producido al azar, sino tienen causas que pudieron haber sido prevenidas. Por ende, los accidentes pueden ser prevenidos si las empresas toman cartas en asunto y si los trabajadores se informan más en el mapa de riesgo.

Entre los problemas que presentan las Mypes se encuentra la globalización, la cual ha generado una coyuntura de retos para la creación y funcionamiento de micro y pequeñas empresas, existen una serie de limitaciones que estas empresas enfrentan internas como externas, como consecuencia de la reducida escala y las débiles relaciones de colaboración y articulación. Entre las variables que afectan las Mypes encontramos:

- La informalidad: Esta variable es generada en gran parte por aspectos tributarios debido a que los trámites a cumplirse para formalizarse son engorrosos y no existen beneficios e incentivos fiscales para ello.
- Acceso al mercado: Actualmente una de las vías para acceder al mercado es el internet, no obstante, si se solicita mediante dicha vía un pedido de gran volumen, las micro o pequeñas empresas no se darían abasto, puesto que estas trabajan de manera individual y no están preparadas para enfrentar una

solicitud de ese tipo, así en el mercado extranjero las ofertas de las Mypes no son lo suficiente para cubrir las demandas de las empresas internacionales.

- Acceso al financiamiento: La barrera que presentan las Mypes para acceder a créditos para su financiamiento incide de modo directo en el incremento de su productividad y competitividad.
- Restringidas capacidades gerenciales: Las personas que asumen responsabilidades en la dirección de las empresas necesitan métodos y facilidades en los horarios o localización que tomen en cuenta sus limitaciones y competencias para obtener una mayor accesibilidad a la capacitación técnica y empresarial.
 - Limitación para acceder al conocimiento: La competitividad y el ingreso de empresas del extranjero al mercado actual, demanda a las Mypes desarrollar productos innovadores. Los Tratados de Libre Comercio firmados por el país con Estados Unidos, México, China y la Unión Europea exige una mayor demanda e innovación.
 - Marcas y patentes: Uno de los problemas de las mypes es la falta de propiedad intelectual y desarrollo de patentes, muchas prefieren tomar marcas y logos de empresas nacionales o extranjeras de manera legal o ilegal; sin embargo, si las mypes desarrollaran sus propias marcas y patentes se generaría un mayor valor agregado a sus productos y una mayor sostenibilidad a sus negocios.

Pese a que las Mypes representan gran parte del total de empresas, la mayoría de estas no logran prosperar o inclusive ni sobreviven. Cada año, cientos de empresas quiebran por falta de productividad, deficiencia en la calidad de productos o servicios, dificultad comercial y financiera. Las Mypes no cuentan con un potencial de cambio que podría generar en estas mejores condiciones laborales en seguridad y salud, mejor calidad de los productos, y en general

impulsar una mayor competitividad; en muchas ocasiones carecen de las técnicas y herramientas para efectuar dichos cambios⁵².

La evaluación de riesgos en el trabajo constituye una de las herramientas o técnicas centrales para potenciar las condiciones de seguridad y salud laboral, configura un componente básico en la gestión de riesgos institucionales (Atalaya, 2018). La gestión de riesgos abarca una serie de soluciones que incluye políticas de seguridad y salud empresarial, formación sobre seguridad y salud en el trabajo, Comités de SST y el establecimiento de objetivos para mejorar la SST y la comunicación de riesgos.

A través de la evaluación de riesgos, los empleadores o empresarios identifican y evalúan los peligros y riesgos, sobre la base del análisis efectuado, pueden adoptarse las medidas razonables en SST para poder controlarlos, se pueden establecer prioridades de modo que se aborden primeramente las situaciones más peligrosas para luego dejar las menos probables o menos gravosas; el empleo de la técnica de evaluación para atender los problemas cotidianos de SST evita que las MYPES depositen una confianza excedente a menudo costosa en expertos y consultores externos para el asesoramiento sobre los errores del sistema de riesgos y como resolverlos, ello no quita que no se pueda contar con la ayuda de estos expertos.

Comúnmente la SST es percibida como una infinidad de trámites burocráticos, papeleo, con diversas normas difíciles de entendimientos. Por otro lado, muchas personas que nunca han sufrido algún accidente consideran que si solo se aplican conocimientos sin base teórica podrán salvaguardar su vida, sin embargo, ello solo es una falacia, pues se requiere la opinión de expertos para tener un conocimiento amplio de la SST.

Sin embargo, si se le brinda confianza en aquellas personas que solo pretenden utilizar su sentido común para prevenir riesgos laborales, los trabajadores llegan a

52 Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE). Ginebra, Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo de la OIT (TRAVAIL), 2007, consultado en: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/lang--en/docName--WCMS_152469/index.htm

sufrir daños graves o muere, es ahí cuando esa idea se revela como equivocada. Muchos empleadores se han arrepentido no tomar en serio la SST, de manera previa y no posteriormente cuando uno de sus trabajadores ha sufrido gravemente una herida producto de un accidente laboral.

En tal sentido, la evaluación de riesgos dota a los empleadores un modo de ser proactivos, identificando riesgos potenciales y adoptando medidas para corregir los problemas antes de que generen un accidente o enfermedad. Lo que significa que puede forjar un entorno más seguro y saludable, cosechar los beneficios de una mejor calidad y productividad (Bringas, 2019). Lo expuesto, nos lleva a la siguiente pregunta: ¿Por qué enfocarse en la evaluación de riesgos de las micro y pequeñas empresas?

Para empezar, las MYPES presentan un elevado índice de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, la frecuencia de estos es un 20% superior en las pequeñas empresas a comparación de las empresas con más de 100 trabajadores y un 40% superior en relación a las empresas con más de 1.000 trabajadores.

Para abordar la problemática, en primer lugar, debe analizarse cuál es el motivo por el cual las pequeñas empresas son más vulnerables y por qué de manera general existe una gestión deficiente de SST en las mypes, no aplicándose la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Ello obedece a lo siguiente:

- Ausencia de personal interno especializado en SST
- Carencia de acceso a servicios externos de SST
- Limitada experiencia de trabajadores y empleados en las Mypes, que a menudo suele ser de corto ciclo y desaparece con relativa rapidez por la precariedad que existe
- Ausencia de oportunidades de formación y limitado acceso a la información
- Limitado conocimiento sobre la conceptualización de equipo y maquinaria seguro

-Menor sindicalización en las Mypes, una presencia sindical va acompañada de mejores condiciones de SST

-La percepción de costos en las mejoras.

En consecuencia, hay muchos factores que contribuyen a la inestabilidad de las Mypes, no obstante, la búsqueda de la protección del bienestar de la persona humana, intentado asegurar una calidad de vida digna. Se puede asegurar que la SST se basa en un nivel de vida digno de los peruanos, ya que es requerido que las personas tengan un entorno saludable permitiéndole su desenvolvimiento y desarrollo a nivel personal como social, así pues, tienen la opción de recurrir a profesionales en la materia para atender dicha tarea.

Sin embargo, las pequeñas y microempresas no disponen de recursos para la contratación en planilla de trabajadores especializados en el sector de seguridad. A pesar de que los servicios de SST ofrezcan la posibilidad de realizar evaluaciones de riesgo por el pago de honorarios, el control de riesgos en la materia en las Mypes no supone una especial dificultad.

A través del conocimiento interno sobre las condiciones de una MYPE, los empleadores identifican riesgos potenciales e imponen medidas preventivas para atenuar accidentes y enfermedades (Mercader y Nieto, 2017). Ello debe ser el objetivo en la formación de una empresa, infundir confianza y habilitar a empleadores y trabajadores de las MYPES.

Si bien los peligros son inherentes a un proceso, los niveles de producciones y transformaciones de productos y servicios demanda la participación e interacción del hombre, siendo susceptible de influir en algunas ocasiones de manera negativa en la salud y seguridad. El estado ha establecido normas sobre la protección de la SST, así como condiciones en cada proceso e instalación de las empresas como respuesta de la creciente preocupación por el bienestar saludable de los trabajadores así pues el riesgo puede ser controlado de manera adecuada, estos pueden disminuir a niveles aceptables (La República, 2020).

Del mismo modo, cualquier trabajo tendrá cierto grado de peligrosidad, pero si se usan los implementos necesarios como revestimientos, protectores, aislantes, fusibles, transinterruptores e interruptores automáticos y diferenciales; se puede de igual modo disminuir los riesgos a niveles aceptables (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019). Al momento de aceptar un riesgo, es importante considerara varios aspectos.

En Europa se da cada año un problema diferente, existen Campañas de Lugares de Trabajo Saludables esta es una actividad emblemática de sensibilización y una forma de transmitir el mensaje en los lugares de trabajo, el emblema es: "La seguridad y salud en el trabajo son una preocupación de todos. Es bueno para ti. Es bueno para los negocios". Asimismo, brinda ayuda mediante la realización de guías y herramientas practicas disponibles gratuitamente. Cada campaña también presenta los Premios a las Buenas Prácticas y el Premio al Cine de Lugares de Trabajo Saludables.

De acuerdo a nuestra normativa, su cumplimiento involucra los siguientes actores:

Cuadro 9: Funciones y responsabilidades de los actores del sistema de SST

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE SST:	
<p>Funciones del empleador: El empleador es la persona que asume liderazgo en el SG-SST de acuerdo a la Ley N° 29783 y se encuentra a cargo de las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Repartir una copia del Reglamento Interno de SST a todos los trabajadores: gerente general, directores, gerencias funcionales, jefes y supervisores, operadores, representante del SG-SST Comité de SST, servicio de salud b. Capacitar como mínimo 4 veces al año a todos sus trabajadores c. Comunicar a todos los trabajadores sobre los peligros y riesgos a los que se exponen durante su jornada laboral y anexar en sus contratos las recomendaciones de prevención d. Brindar facilidades económicas y licencia con goce de haber a los trabajadores para la para la participación en el SG-SST e. Diseñar y exhibir el Mapa de Riesgos realizado con la participación de los trabajadores a través de sus representantes. 	<p>Funciones de las jefaturas y supervisores: Tanto los jefes como los supervisores ostentan relaciones de poder frente a sus subordinados por lo que deben tener en cuenta las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Verificar que los empleados a su cargo cumplan con los lineamientos de SST dispuestos en la empresa como por ejemplo las instrucciones, procedimientos, normas de conducta etc. b. Garantizar que los empleados a su cargo laboren sólo en puestos donde han sido previamente capacitados, entrenados y autorizados para esa labor. c. Supervisar el cumplimiento y la implementación de las medidas preventivas en SST en su área d. Examinar cualquier desvío en los estándares y condiciones normalmente aceptables y tomar acciones correctivas al respecto de ser el caso e. Conocer las características de sus trabajadores y expertos, verificar que el desempeño de estos se encuentre libre de riesgos.
<p>Funciones de los trabajadores: En función del principio de prevención, los trabajadores se encuentran obligados a cumplir con las normas, instrucciones y reglamentos de la SST. Por consiguiente, deben cumplir con:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Emplear adecuadamente los medios de trabajo proporcionados para la realización de sus labores habiéndose previamente informado y capacitado sobre el uso de: equipos, máquinas, herramientas, guardas de protección y equipos de protección personal. b. No usar, alterar o manipular sin autorización o capacitación los medios de trabajo c. Colaborar e intervenir en actividades vinculadas a la SST e investigación de accidentes, informar situaciones de riesgo a la SST e incidentes 	<p>Funciones del Comité de SST: La labor esencial del Comité de SST es supervisar la observancia del Reglamento Interno de SST y la legislación vigente sobre SST.</p> <p>Se encarga básicamente de acuerdo al artículo 42° del Decreto Supremo N° 005-2012-TR del: "conocimiento, aprobación, promoción, participación, vigilancia, inspección, colaboración, supervisión, investigación, reunión y registro", entre otras funciones resaltando:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La aprobación del Plan Anual del SG-SST b. La aprobación del Reglamento Interno de SST c. Cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley N° 29783 y su Reglamento, no se encuentra autorizado a

<p>d. Realizarse los exámenes médicos ocupacionales establecidos en el Reglamento toda vez que se cumpla con el principio de confidencialidad</p> <p>e. Comunicar y responder ante las instancias públicas con veracidad, de lo contrario soportan las consecuencias legales.</p>	<p>efectuar funciones diferentes a la prevención y protección de la SST.</p> <p>d. Realizar sus labores en colaboración con la persona a cargo del SG-SST</p> <p>e. Elaboración de un informe resumen anual sobre sus principales funciones en el ámbito de SST.</p>
<p>Funciones del Representante del SG-SST: El representante se encarga del correcto funcionamiento del sistema y entre sus principales funciones está:</p> <p>a. Fomentar buenas prácticas y comportamientos seguros en lo que respecta a SST</p> <p>b. Efectuar evaluaciones esenciales de riesgos e implantar medidas preventivas acordes a su grado de formación</p> <p>c. Cooperar en la evaluación y control de riesgos específicos y generales realizando visitas de campo, registro de datos, atención de quejas y sugerencias y otras funciones similares imprescindibles</p> <p>d. Asistir a la programación de actividades preventivas en relación a SST</p> <p>e. Actualización de la documentación con respecto a SST.</p>	<p>Comité de SST: El Comité es elegido mediante un proceso de elección el cual se realiza cada dos años; está compuesto por dos personas designadas por la Gerencia de la empresa u organización, dos representantes de los trabajadores los cuales son elegidos por los mismos trabajadores y por cuatro suplentes; de todos ellos se elige un presidente y un secretario.</p> <p>El costo que involucra la constitución del Comité puede estimarse del Programa de constitución del Comité de SST, dicho programa requiere de: personal, recurso económico o presupuesto, espacio físico, medios técnicos e información y disposición de tiempo ya que el jefe de recursos humanos deberá coordinar las horas más apropiadas con el jefe de planta debiéndose brindar el tiempo acordado para el cumplimiento del programa.</p>

Fuente: Elaboración propia

La implementación y mantenimiento del SG-SST requiere de lo siguiente:

- Personal a cargo del SG-SST, con conocimiento en la materia
- Representante del SG-SST a tiempo completo
- Constitución del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo a través de un previo proceso de selección y capacitación para el desempeño de las funciones o de un Supervisor de SST
- Entrenamiento e instrucción en torno a SST
- Capacitaciones obligatorias en SST
- Contratación y formación de auditores internos del SG-SST
- Simulacros de emergencias e incendios
- Salud ocupacional

- Realización de exámenes médicos ocupacionales al ingresar al centro laboral, cada dos años durante la permanencia en la empresa y al salir de la misma
- Contratación por horas o por honorarios de un médico ocupacional o servicio de salud acreditado por MINSA
- Mapa de evacuación y mapa de riesgos
- Reglamento Interno de SST, así como la elaboración de la política, planes, programas y registros
- RISST (impresiones)
- Inspección periódica en SST
- Inspecciones de equipos de emergencia
- Auditorías internas del SGSST
- Establecimiento de medidas de control de riesgos
- Disposición de útiles de oficina y medios tecnológicos tales como hojas bond, archivadores, lápices, tableros de madera, disco duro externo, USB, laptop.

Por consiguiente, el cumplimiento legal en materia de SST tiene lineamientos; compromiso e involucramiento, política de SST, programación y cumplimiento del SG-SST; evaluación normativa, establecimiento, documentación del SG-SST (registros simplificados), operación, verificación y revisión del SG-SST.

Es importante enfatizar en los costos que acarrearán las empresas para la realización de cualquier tipo de labor, estos pueden tener costos financieros, tributarios, administrativos, es así que, si la empresa obtiene altos ingresos y pocos costos, significando un alto grado de utilidad, este tendrá el poder económico para implementar un buen sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Así, de acuerdo a la Ley N° 29783 en la implementación de un SG-SST en una empresa especializada en la preparación y venta de panes y tortas en la ciudad de Trujillo denominada CHIMÚ PAN S.A.C con RUC: 20482808388, requiere para la implementación del sistema de gestión de una inversión tangible e intangible.

La inversión tangible abarca por ejemplo equipos de protección personal e implementos para las capacitaciones, la renovación periódica de estos es de cuatro veces al año. Mientras que la inversión intangible abarca los costos de estudio del plan de SST y del servicio de capacitación en asuntos de seguridad. Para el cálculo del costo del servicio de capacitación se ha establecido un costo promedio del trabajador por horas, en función a la categoría y a las funciones de este:

DETALLE DE CANTIDAD DE TRABAJADORES

PANADERÍA/PASTELERÍA	Total
Gerente	1
Asesor de contabilidad	1
Asistente administrativo	1
Caja	1
Maestro panadero	1
Maestro pastelero	1
Ayudante	2
Atencion de cafetin	2
Atencion de ventas	1
TOTAL	19

COSTO DE HORA PROMEDIO DEL TRABAJADOR:

CATEGORÍA TRABAJADOR	COSTO/MES S/.	COSTO/DÍA S/.	COSTO/HORA S/.
Gerente	S/2,000.00	S/66.67	S/12.50
Asesor de contabilidad	S/1,500.00	S/50.00	S/8.33
Asistente administrativo	S/1,200.00	S/40.00	S/6.25
Caja	S/1,000.00	S/33.33	S/4.16
Maestro panadero	S/1,200.00	S/40.00	S/5.00
Maestro pastelero	S/1,200.00	S/40.00	S/5.00
Ayudante	S/1,000.00	S/33.33	S/4.16
Atencion de cafetin	S/930.00	S/31.00	S/3.87
Atencion de ventas	S/930.00	S/31.00	S/3.87
		S/365.33	S/53.14

Fuente: Arce & Collao, 2017, p. 265 a 271

PANADERÍA - PASTELERÍA (19 trabajadores)

INVERSIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

COSTOS POR IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST				
INVERSIÓN	TIPO DE COSTO	DETALLE	PROPIO	TERCERO
INVERSION INTANGIBLE	COSTOS DEL DISEÑO DEL SG-SST	Análisis de la empresa	S/ 200.00	S/ 5,500.00
		Diagnóstico línea base		
		Planificación		
		Elaboración del IPERC		
		Politica de SST, Plan, Programa, Reglamento Interno		
	COSTOS POR CAPACITACIÓN (4 días)	Riesgos asociados	S/ 3,800.00	S/ 6,400.00
		Primeros auxilios		
		Seguridad y salud laboral		
		Planes de emergencias		
	COSTOS EXAMENES MÉDICOS	preocupacional, ocupacional y post-ocupacional (facultativo)		S/ 1,900.00
COSTOS DE MANTENIMIENTO	monitoreo del sistema de gestion de seguridad y salud	S/ 480.00	S/ 4,000.00	
COSTOS DE AUDITORÍA	auditoría de procedimientos y reconocimiento de la instalación		S/1,200.00 - S/2,000.00	
COSTOS DE SERVICIOS DE SST	evaluación ergonómica, clínica ocupacional, psicológica		S/ 1,800.00	

INVERSIÓN TANGIBLE	COSTOS DE EQUIPOS DE EMERGENCIA Y PRIMEROS AUXILIOS	Extintor, luces de emergencia, botiquin, stickers de señalización de prohibición peligro, auxilio, obligación, etc	S/ 414.00	
	COSTOS DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Guardapolvos, camisa, pantalón drill, guantes latex, sintéticos, delantal, faja lumbares, cofias, etc	S/ 3,378.00	
	MATERIALES DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Carteles, afiches, ambientación para las capacitaciones, pizarra acrílica, plumones y borrador, etc	S/ 688.00	

COSTOS:	al inicio	por año	cada dos años	cada tres años
PROPIO	S/ 10,760.00	S/ 10,560.00	S/ 12,460.00	S/11,760.00 - S/12,560.00
TERCERO (Empresa especializ.)	S/ 22,180.00	S/ 16,680.00	S/ 18,580.00	S/17,880.00-S/18,680.00

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, a continuación, se expondrán la inversión tangible e intangible que debe realizar la empresa Ferretería ABAD del sector comercial ferretero, con RUC 20487501841, para la implementación del sistema de gestión de SST:

FERRETERÍA ABAD (6 trabajadores)

INVERSIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

COSTOS POR IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST				
INVERSIÓN	TIPO DE COSTO	DETALLE	PROPIO	TERCERO
INVERSIÓN INTANGIBLE	COSTOS DEL DISEÑO DEL SG-SST	Análisis de la empresa	S/ 120.00	S/ 2,300.00
		Diagnóstico línea base		
		Planificación		
		Elaboración del IPERC		
		Política de SST, Plan, Programa, Reglamento Interno		
	COSTOS POR CAPACITACIÓN (4 días)	Riesgos asociados	S/ 960.00	S/ 1,440.00
		Primeros auxilios		
		Seguridad y salud laboral		
Planes de emergencias				
COSTOS EXAMENES MÉDICOS	preocupacional, ocupacional y post-ocupacional (facultativo)		S/ 600.00	
COSTOS DE MANTENIMIENTO	monitoreo del sistema de gestión de seguridad y salud	S/ 240.00	S/ 1,500.00	
COSTOS DE AUDITORÍA	auditoría de procedimientos y reconocimiento de la instalación		S/ 700.00 - S/ 1,100.00	
COSTOS DE SERVICIOS DE SST	evaluación ergonómica, clínica ocupacional, psicológica		S/ 800.00	

INVERSIÓN TANGIBLE	COSTOS DE EQUIPOS DE EMERGENCIA Y PRIMEROS AUXILIOS	Extintor, luces de emergencia, botiquin, stickers de señalización de prohibición peligro, auxilio, obligación, etc	S/ 130.00	
	COSTOS DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Zapatos de seguridad, guantes, gafas de seguridad, cascos, mascarillas, orejeras, etc	S/ 1,400.00	
	MATERIALES DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Carteles, afiches, ambientación para las capacitaciones, pizarra acrílica, plumones y borrador, etc	S/ 160.00	

COSTOS:	al inicio	por año	cada dos años	cada tres años
PROPIO	S/ 3,810.00	S/ 3,690.00	S/ 4,290.00	S/4,390.00-S/4,790.00
TERCERO (Empresa especializ.)	S/ 7,730.00	S/ 5,430.00	S/ 6,030.00	S/6,130.00-S/6,530.00

Fuente: Elaboración propia

Lo señalado anteriormente debe encontrarse plasmado en cuadros, gráficos, estadísticas, análisis, reportes e informes. Muchas de las MYPES en el país se limitan a cumplir la normativa, pero no realizan un adecuado SG-SST con ciclos de mejora continua.

Cabe anotar que para el cálculo de los costos de implementación del SG-SST, elaboración de planes y capacitaciones, vigilancia médica ocupacional, exámenes médicos, entre otros, se realizó una cotización a las siguientes empresas (tercero):

EMPRESA	SERVICIOS QUE BRINDAN
PREVISERG	Evaluaciones ergonómicas, riesgos ocupacionales y ambientales
	Capacitaciones especializadas en ergonomía laboral, identificación de peligros, investigación de accidentes e incidentes y sobre la normativa de SST
	Auditorías de la gestión de riesgos
	Elaboración o actualización de planes exigidos en la normativa de SST
SERVIMEDIC	Exámenes médicos pre ocupacionales y ocupacionales
	Implementación de servicios médicos
	Exámenes periódicos o anuales
Proyecta Medical	Servicios de Implementación de SST
	Servicios de Salud Ocupacional
	Elaboración de planes y protocolos generales - específicos en salud ocupacional
	Vigilancia médica ocupacional
	Capacitaciones y evaluaciones
	Servicio de Implementación del SG-SST
	Auditorías internas del SG-SST
RV Medic	Mantenimiento del SG-SST
	Evaluación clínica y ocupacionales
	Vigilancia médica en salud ocupacional
	Capacitación en salud ocupacional
Grupo Sama	Psicología ocupacional
	Monitoreos ocupacionales
	Gestión de exámenes médicos
	Vigilancia médica ocupacional
MAVIMEDIC	Capacitaciones en SST
	Servicios asistenciales
MEDVIDA	Exámenes médicos pre-ocupacionales
	Evaluaciones médicas pre empleo, anual o periódica y post ocupacional
GRUPO JAMPIX	Exámenes médicos ocupacionales
	Vigilancia médica ocupacional
	Laboratorio asistencial
MEPSOPEDIA	Prueba Covid-19
	Exámenes clínicos, osteo musculares, complementarios generales y específicos
	Cursos y capacitaciones sobre Comité de SST, IPER, manipulación de carga, salud ocupacional, ergonomía, entre otros.

Las empresas señaladas en el presente cuadro cuentan con la "Acreditación en Servicios de Salud Ocupacional" del MINSA. La Dirección de Certificaciones y Autorizaciones de la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria (DIGESA) emite el Registro de Acreditación de los Servicios de Salud Ocupacional (SSO).

Fuente: Elaboración propia

Así también, para el cálculo de los costos de auditorías se realizó una cotización a los siguientes auditores registrados en el MTPE:

AUDITOR (*)	SERVICIOS BRINDADOS
Esteve Alan Gonzales Ortiz	Servicio de Auditoría de Seguridad y Salud Ocupacional
Martín Edilberto Leon Canales	
Juan Ricardo Zegarra Niño	Revisión documentaria y verificación en campo
Juan Jimmy Sarmiento More	

(*) Registrado como auditor en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) mediante resolución directoral.

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se expondrán las obligaciones establecidas en SST que deben cumplir una Mype o una pequeña empresa con el fin de establecer si su cumplimiento es factible en el país y si contribuiría a mitigar la informalidad:

1. Diseñar e implementar un SG-SST con herramientas de seguimiento y evaluación.
2. Establecer un Comité conformado por representantes de la empresa y de los trabajadores, estos representantes deben poseer un distintivo para su reconocimiento. Debe llevarse actas de control de las reuniones y acuerdos, concediendo una licencia con goce de haber de hasta treinta días a los representantes de los trabajadores al año.
3. Formular un diagnóstico base con todas las condiciones que afecten o puedan menoscabar la SST, conservándolo como punto de partida en una futura evaluación del sistema de gestión.
4. Exhibir o mostrar en la empresa y entregar a cada trabajador los documentos necesarios en materia de SST, válidos para salvaguardar su integridad física.
5. Realizar exámenes médicos al ingresar y cada dos años durante la permanencia del trabajador en la empresa, a solicitud del trabajador puede realizarse un examen médico al terminar el vínculo laboral.
6. Elaborar y mantener actualizado el Programa Anual de Capacitación, efectuándose como mínimo cuatro actividades de capacitación o entrenamiento al año.

7. Gestionar y mantener actualizado: el registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales.
8. Efectuar auditorías sobre el funcionamiento del SG-SST, las cuales pueden ser independientes es decir bajo la dirección de una empresa externa; así como efectuar los ajustes respectivos a fin de lograr la mejora continua del sistema a corto, mediano y largo plazo.

Lo señalado anteriormente debe encontrarse plasmado en cuadros, gráficos, estadísticas, análisis, reportes e informes. Muchas de las MYPES en el país se limitan a cumplir la normativa, pero no realizan un adecuado SG-SST con ciclos de mejora continua.

La Organización Internacional de Trabajo⁵³ (en adelante OIT) propone una estrategia global en la materia, sin embargo, debería apoyar a los países que presentan necesidades particulares de asistencia a fin de fortalecer sus capacidades en el ámbito de SST. Entre las estrategias que deberían considerarse a nivel nacional para realizar mejoras en cuanto a las condiciones laborales de las MYPES, se encontró:

- Ampliar la cobertura en los requisitos legales.
- Incremento de aptitudes de los sistemas de control e inspección.
- Prestación de asesoría técnica en lo que respecta a SST.
- Empleo de incentivos financieros.
- Incorporación de conceptos que ayuden a definir de mejor manera la prevención de accidentes en las áreas laborales, empleando como método la prevención a través de la educación.
- Así también debe tenerse presente en la normativa, instrumentos, sistemas de gestión y en la práctica factores como edad y género, y los recursos necesarios para la ejecución del plan de acción de la OIT.

⁵³ El Convenio N° 155 de la OIT al realizar una consulta aquellas organizaciones de trabajadores como de empresarios, obliga a sus estados miembros a que puedan realizar formulaciones para practicar y analizar cada cierto periodo de tiempo sus actividades referidas a la seguridad y salud en el trabajo para que puedan prevenir de forma oportuna sus futuros accidentes.

El Gobierno Español a través del documento Estrategia Aragonesa de SST 2017-2020, menciona que dentro de los fines y objetivos de la OIT se encuentra el fomento de aquellos programas que colaboren con el desarrollo de las personas, en este caso protegiendo la vida de los trabajadores al realizar sus actividades dentro de su área de trabajo.

De acuerdo a la OIT las actuaciones dirigidas a mejorar la SST⁵⁴ constituyen un objetivo político de primer orden debido a que los derechos fundamentales se encuentran comprometidos en prevenir los riesgos laborales tales como derecho a la vida, integridad física y la salud. Es por ello que los objetivos específicos y líneas de actuación deben estar enfocados en:

MEJORAR LA EFICIENCIA Y FORTALECER LAS INSTITUCIONES:

1. Impulsar y comunicar las acciones desarrolladas para mejorar la cultura preventiva y fomentar el funcionamiento de mesas de trabajo en lo que respecta a seguridad y salud laboral.
2. Impulsar el funcionamiento y conocimiento de las instituciones estatales como referencia en el ámbito preventivo de SST para la sociedad.
3. Requerir que la asignación de efectivos de la inspección laboral en la comunidad autónoma se efectuó sobre la base de las ratios establecidas en las instituciones estatales rectoras en la materia para progresar en la especialización de SST desde la perspectiva preventiva.
4. Fortalecer los elementos materiales, recurso humano y las líneas de trabajo de la administración estatal con vistas a atender los problemas sanitarios de la población trabajadora.
5. Inducir el establecimiento de una mesa de trabajo entre departamentos que impulse la articulación con otros departamentos u organismos que aborden las materias vinculadas a la SST.

⁵⁴ El Gobierno Español a través del documento Estrategia Aragonesa de SST 2017-2020, menciona que dentro de los fines y objetivos de la OIT se encuentra el fomento de aquellos programas que colaboren con el desarrollo de las personas, en este caso protegiendo la vida de los trabajadores al realizar sus actividades dentro de su área de trabajo.

COLABORACIÓN EN SALUD:

1. Entablar acuerdos de coordinación técnica entre la administración estatal y aquellas entidades que aborden el área de enfermedades de origen laboral.
2. Diseñar e implantar en el campo de atención primaria de salud, sistemas para detectar, notificar y reconocer las enfermedades ocupacionales como diagnóstico de sospecha e insertando información sobre la vida laboral del trabajador en la historia clínica y mejorando la formación del personal sanitario en lo que respecta al propio sistema de información y sobre estas enfermedades o patologías.
3. Establecer paulatinamente unidades de salud laboral para apoyar al personal primario y especializado en los ambientes laborales donde se organice el sistema de salud.
4. Mejorar y proveer recursos al sistema de vigilancia de salud pública post-ocupacional del estado, identificando aquella población laboral expuesta por ejemplo a agentes cancerígenos, biológicos, amianto, etc.

REFORZAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES:

1. Afianzar la cooperación de los agentes sociales con las instituciones del estado con la finalidad de fomentar actuaciones especiales en las Mypes.
2. Establecer y promover la celebración de premios comprometidos con la prevención de manera anual.
3. Impulsar el desarrollo de actuaciones de apoyo y fomento de estilos saludables de vida como la Red Aragonesa de empresas saludables en España.

IMPULSAR LA FORMACIÓN Y EDUCACIÓN EN STT:

1. Asegurar la mejora en educación en todos sus niveles sobre capacitación, orientación y formación en seguridad y salud laboral como por ejemplo en los profesores de tecnología de educación secundaria para formar competencias relacionadas a la seguridad en el trabajo.
2. Fortalecer las especialidades de enfermería y medicina del trabajo.

3. Establecer y fomentar la oferta de créditos en los cursos optativos o de libre elección en las carreras universitarias.
4. Integrar contenidos que estén relacionados para la prevención de peligros laborales.
5. Establecer la certificación en formación de SST a los alumnos con formación profesional mediante títulos y certificados, facilitando el acceso al mercado laboral y la formación en los centros laborales.
6. Impulsar programas de formación continuada en lo que respecta a salud laboral al personal sanitario y prevención de riesgos laborales a los profesionales en general.
7. Estimular con acreditaciones de formación en temas de prevención de riesgos laborales a nivel básico mediante los agentes sociales que contribuyan a la accesibilidad al mercado laboral.

Por último, potenciar la innovación en materia de prevención mediante convenios de cooperación con los instituciones profesionales y sociedades imbuidas en el ámbito científico para la investigación de SST.

En el 2017 según el diario Gana Más, 33 empresas conformadas por MYPES ubicados en el norte del país se perjudicaron de manera directa e indirecta a causa de los fenómenos naturales a principios del año, por consiguiente, estas 33 empresas implementaron la metodología SCORE⁵⁵ pues promovieron a empresas con espíritu competitivo, responsable y sostenible de la OIT.

El Estado Peruano, la Organización Internacional de Trabajo con los profesionales que forman SCORE y diversas instituciones sociales, coordinaron otorgar mayor financiamiento en conjunto para implementar metodologías de prevención de riesgos en las empresas, así las pequeñas empresas invirtieron 250 USD y las medianas empresas 500 USD de los 2,000 USD que implicaba el costo del servicio de capacitación por cada módulo.

⁵⁵ La metodología SCORE consta de 5 módulos y constituye un programa de formación y asistencia desarrollado por la OIT para PYMES que deseen establecer un sistema de gestión que permita mejorar las condiciones laborales, mejorar el clima laboral y la competitividad, etc.

Según Efraín Quicaña (2016), el entonces Coordinador Nacional de SCORE en el país, el programa SCORE busca colaborar a las pequeñas empresas que cuentan con 11 a 50 trabajadores y a las medianas empresas en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y la productividad empresarial a través de la implementación del sistema de gestión empresarial sostenible basado en la colaboración en el centro laboral.

El representante de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad de Piura, Edwin López (2016), señaló que producto de la catástrofe generada ese año varias empresas manufactureras de Piura quedaron rezagadas en la producción, venta, comercialización, provisión de insumos y materia prima, por lo que con el objetivo de reactivar o dinamizar los sectores afectados se planteó adoptar la metodología SCORE⁵⁶ de la Organización Internacional del Trabajo.

Dentro de esas empresas se encontró la empresa agroindustrial Camposol, una de las empresas hortofrutícolas más importantes a nivel mundial, presente en Europa y Asia, y en el Perú se encuentra en La Libertad, Piura y Arequipa. Dicha empresa obtuvo capacitación de los especialistas en empresas de la Organización Internacional del Trabajo con el objetivo de implementar la metodología SCORE abordando temas como productividad, seguridad y salud laboral; la metodología fue implementada en sus operaciones de Chao, Viru y Piura. El equipo de la OIT certificó como formadora en la metodología SCORE a la supervisora de Seguridad y Salud Ocupacional de Camposol.

Sin embargo, por su costo dicha iniciativa no tuvo gran impacto en el norte de nuestro país. De acuerdo al Ministerio de la Producción cerca de 14 mil empresas formales del sector manufacturero fueron perjudicadas por las intensas lluvias registradas el primer trimestre de 2017, de las cuales solo 120 empresas aplicaron esta metodología.

⁵⁶ Herramienta de la OIT implementada en varios países, en la región Latinoamérica ya ha sido desarrollada en Colombia, Perú y Bolivia.

CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Lo mencionado en el capítulo anterior nos refleja que se necesita una adecuada política en Seguridad y Salud Laboral, para garantizar un adecuado cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en las mypes.

Existe actualmente en el país la necesidad de la colaboración del estado, de flexibilizar y crear incentivos en la normativa sociolaboral, así como los existe en el ámbito tributario con SUNAT, y al mismo tiempo apostar por una política de prevención en la fiscalización laboral y la necesidad de establecer una guía laboral de seguridad y salud única para las mypes vinculante a Sunafil, para impulsar la formalización laboral.

Por tal motivo, se requiere un compromiso político a través del establecimiento, soporte y puesta en funcionamiento de un programa nacional de SST por parte de la máxima autoridad gubernamental como el presidente o parlamento, lo cual generaría un impacto significativo en el reforzamiento de las capacidades en la materia a nivel nacional, así como en la movilización de los recursos nacionales e internacionales.

Una voluntad política sólida en la materia lograría mejorar los estándares de seguridad y salud laboral, pues a pesar de que en muchos países existe una legislación sobre ello, estos no otorgan la suficiente capacidad para que genere efecto ya que las leyes no suelen contar con mecanismos apropiados de aplicación y ejecución como por ejemplo la disposición de ocuparse del seguimiento del progreso; si la SST contara con un puesto destacado en las prioridades políticas, esta sería objeto de continuos exámenes, revisiones y ajustes.

Resulta vital garantizar en la creación y ejecución del programa, la participación activa de empleadores, trabajadores y de todas las instituciones del estado competentes, el programa deberá elaborarse en función a las necesidades y logros del país, encaminado a mejorar la capacidad y los resultados del sistema nacional

de SST. El programa nacional de SST debe comprender aspectos básicos tales como políticas nacionales, compromiso y visión de alto nivel documentado y una estrategia a nivel nacional que incluya considerandos como indicadores, responsabilidades, recursos, metas, desarrollo de perfiles y conducción gubernamental en SST.

El programa reforzaría los departamentos gubernamentales, sistemas de inspección y control, servicios de SST, organización de los empleadores y los trabajadores que aborden la temática de SST, redes y centros de información, sistemas de formación y educación, estructuras de investigación y análisis, sistemas de indemnización y rehabilitación de enfermedades y lesiones laborales que abarque incentivos y sistemas de tarificación dependiendo del siniestro, estructuras, programas tripartitos y actividades de movilización y fomento.

Una legislación nacional proactiva constituye un paso prioritario en la ruta del progreso en especial en lo que respecta a prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Pese a todo, si no se cuenta con una implementación eficaz, con asesores en las empresas y con medidas de ejecución, las leyes de la materia corren el peligro de convertirse en letra muerta.

En tal sentido, para implementar una adecuada estrategia en SST se debe contar con otros aspectos a parte de la voluntad política tales como la educación y formación laboral, sensibilización sobre a SST y la creación de alianzas entre actores del SST.

Respecto a la educación y formación laboral, la importancia de este aspecto incrementará conforme acelere el avance tecnológico. La formación por ejemplo en seguridad técnica es requerida en la mayoría de sectores, pero puede resultar compleja, por tanto, los centros de formación profesional como los gobiernos y las mismas empresas deben participar en la educación de sus trabajadores con el objetivo de evitar accidentes innecesarios y enfermedades.

De acuerdo a la OIT SafeWork, adoptar una política de “Formación de formadores” resulta ser la mejor manera de poder llegar a una mayor cantidad de trabajadores, reuniendo a funcionarios responsables de la SST de diversos sectores o regiones e impartiendo una formación acerca de las más recientes buenas prácticas en los respectivos campos.

Los centros de formación de la OIT aplican la mencionada política en los países en desarrollo o que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad en una economía informal, mediante programas aplicados en muchos países como el Programa de mejoras del trabajo en la pequeña empresa o WISE el cual se enfoca en los retos que enfrentan estas empresas en su mayoría de propiedad familiar.

Respecto a la sensibilización sobre la SST, este aspecto se encuentra vinculado con el interés por la educación y busca establecer una cultura de prevención en el ambiente laboral de modo que las medidas de SST logren un avance significativo pues, aunque los gobiernos, empresas y sindicatos intervengan, los accidentes seguirán generándose si los trabajadores no muestran consideración por su seguridad.

La formación y educación aunado a medidas disciplinarias adecuadas pueden asistir a alarmar a los trabajadores de las amenazas a su bienestar, se debe llevar un cambio e influir en las empresas y gobiernos adoptándose posiciones proactivas.

Y respecto a la creación de alianzas, estas deben incorporar varias capas de la sociedad, en la que los gobiernos se encarguen de asesorar, elaborar leyes y velar por la aplicación de estas; las empresas se encarguen de educar y procurar el cumplimiento de las leyes; y los trabajadores de luchar por sus derechos y de observar los reglamentos de seguridad. De esta manera si todas las partes contribuyen de forma sinérgica, el progreso será mayor; organismos internacionales como la OIT cumplen un papel relevante en la coordinación y facilitación de alianzas como por ejemplo la Estrategia Global sobre SST.

En virtud de lo expuesto anteriormente, a continuación, se detallarán propuestas para la mejora de la prevención de riesgos laborales, las cuales buscan establecer necesidades puntuales de cambios más allá de la normativa, con un punto de vista que busca adecuarse a nuestra realidad y a la proliferación de micros y pequeñas empresas en el país:

- **Un sistema de información, investigación y creación de conocimientos ineludibles para el accionar público que refleje las condiciones laborales y los daños a la seguridad y salud que se generan, desde un punto de vista de los determinantes del conflicto social y la salud.**

La visión clásica de la salud en el trabajo considera los problemas de salud laboral como producto de la exposición ambiental a diferentes factores de riesgo químicos, físicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales o de seguridad; bajo esta premisa, la observación de los daños que pueden causar estos factores en la población se proyecta como la manera de comprender el problema y su evolución.

No obstante, dicha visión desatiende los determinantes sociales y laborales en la salud tales como la organización laboral, pues las MYPES son importantes para el crecimiento económico del Perú y en la generación del empleo.

Por lo que un sistema de información debe poner a la vista los resultados del proceso laboral, el daño generado a la salud, pero del mismo modo sus determinantes, sus condiciones laborales y de empleo, las prácticas de gestión y sus causas últimas de exposición de riesgos a la salud, es decir un sistema de información debe ser integrado que reúna ambos parámetros de manera vinculada tanto las condiciones de trabajo como el daño a la salud.

Constituye un error y deficiencia el convertir la estadística de accidentes laborales y enfermedades profesionales en una fuente referencial de guía a las políticas en el ámbito preventivo.

La equivocación está en considerar los registros como fuentes neutras de información, es decir como una variable independiente o un dato exógeno cuando en realidad es resultado del mismo proceso sociolaboral, el registro es fruto del conflicto social, por lo que los procesos para determinar los daños en la salud de los trabajadores no son datos neutrales, pues afectan a su rendimiento laboral y por ende económico.

La OMS hace mención a los sistemas de información, pues estos nos dan de forma precisa la relación existente entre los daños en el estado de salud y las condiciones laborales, así pues, se podrá tener acceso a la información de si la salud se ve influenciada a la condición laboral. La mejora de condiciones laborales como jornada laboral, horario, salario, contrato, formación, participación y exposición al riesgo; no depende solamente del sistema de seguridad y salud, sino también de otros factores sociales y laborales vinculados con el modelo de relación laboral y el nexo capital trabajo que existe en las empresas.

Por ende, debe existir una interconexión con diversas fuentes informáticas que tengan acceso a los estados de salud de los trabajadores, para así tener una base de datos que colaboren a una mejor especificación de aquellos malestares y puedan ser tratados a tiempo; es decir fuentes que integren las condiciones, relaciones laborales (convenio colectivo, sindicato) y prevención de riesgos y efectos en la salud.

Asimismo, en los registros sanitarios de enfermedades o altas hospitalarias se debe tener en consideración que la variable sectorial no define las condiciones laborales sino la variable ocupacional, ya que una empresa podría integrar varias actividades pertenecientes a diferentes ramas, por lo cual lo crucial es como trabajas y no dónde trabajas.

- **Formación de las partes que actúan en la prevención.**

La formación de los participantes constituye una propuesta en la mejora de la prevención, tanto de los trabajadores y representantes como de los profesionales y

técnicos en la materia, lo cual resulta necesario para asesorar y poder llevar a cabo los programas y las acciones preventivas que deben ser aplicados en una empresa.

Con la formación se busca adquirir una cultura preventiva que fomente en la práctica una actitud preventiva que integre a todos los participantes. No obstante, y pese a la importancia del papel de la formación, esta no se adaptó a la legislación o la formación que se imparte no tiene un verdadero efecto o solo se realiza de manera formal a fin de documentar la realización de las actividades preventivas o formativas.

El contenido de la formación que se transmite suele ser general, de poca duración y en muchos casos a través de la modalidad a distancia u on line, por lo que ello no solo elude lo establecido en la legislación, es decir, una formación tanto teórica como práctica suficiente y adecuada, sino que además no consigue el objetivo buscado, una formación eficaz adaptada a las necesidades y el desarrollo de las actividades de manera segura.

Constituye una obligación legal de las empresas brindar una formación necesaria para el ejercicio de funciones de los trabajadores, sin embargo, en la legislación no se detalla la duración y las características de la mencionada formación. Los cursos o talleres que brinda el estado no se desarrollan de manera periódica, no suelen guardar relación con los temas específicos vinculados a las actividades que desempeñan los trabajadores, los cursos son interesantes, pero no pueden aplicarse a la realidad de una empresa.

Por ello para que una formación sea eficaz, debe adaptarse a las necesidades y consultarse su contenido y planificación con los trabajadores en vista de que son los trabajadores los que tienen conocimiento de las necesidades que presentan sus puestos de trabajo y lo que requieren para poder afrontar la acción preventiva.

- **Educación.**

La educación constituye otra propuesta en lo que respecta a prevención, dado que se debe incluir la prevención laboral en los niveles educativos básicos, técnicos y universitarios. Ello implica incluir cursos sobre SST en las mallas curriculares de nivel secundario, en pregrado y postgrado de las carreras técnicas y universitarias con la finalidad de establecer una real cultura en SST.

La OMS define a la salud ocupacional aquella área que asesora a los trabajadores en relación al trabajo que desempeñan, observando las actividades que realizan, las condiciones laborales y un seguimiento del estado de salud de los pacientes. Así entre las universidades internacionales que enseñan dicha materia encontramos a:

- Corporación Universitaria Minuto de Dios: Esta universidad brinda un programa académico llamado Administración de la Salud Ocupacional, el cual consta de 10 semestres. Dicha carrera aporta los instrumentos indispensables para identificar, controlar y prevenir los factores de riesgo existentes en un ambiente laboral.
- Universidad Militar Nueva Granada: Dicha universidad cuenta con el programa Administración de la Seguridad y Salud ocupacional cuyo fin es formar personas capacitadas que tomen decisiones que mejoren la calidad de seguridad y vida de los trabajadores de una empresa u organización, es dictado bajo la modalidad a distancia y tiene una duración de 8 semestres.
- Universidad de Caldas: La mencionada universidad ofrece el programa Tecnología en Higiene y Seguridad Ocupacional que tiene 81 créditos, el cual brinda los conocimientos para la implementación de los sistemas de vigilancia e higiene así mismo permite identificar en el ámbito laboral los factores de riesgo a la seguridad y salud.
- Universidad de Tolima: Esta universidad colombiana brinda un programa de 10 semestres sobre Salud ocupacional.

En el Perú, la carrera de Administración en Salud es ofrecida por pocas universidades como la:

- Universidad Peruana Cayetano Heredia, la cual forma profesionales que realizan cambios organizacionales que benefician a los usuarios, a los trabajadores y a la sociedad en general, ofreciendo carreras como Salud Pública y Salud Global.
- La Universidad San Ignacio de Loyola, también forma profesionales que diseñan, lideran y evalúan procesos administrativos de las organizaciones de salud, gestionan recursos humanos y administran finanzas.
- Universidad de Piura, en la que se estudia Administración de Servicios, abarcando todo tipo de servicios (banca y finanzas, AFP, minería, aerocomercial, etc.), pero también salud.

Asimismo, en nuestro país existen pocas universidades e institutos que enseñan la carrera de seguridad y salud en el trabajo entre ellas tenemos:

- Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la cual cuenta con Ingeniería de Seguridad y Salud en el Trabajo e Ingeniería en Higiene y Seguridad Ocupacional, esta última dirigida a la elaboración de planes que coadyuven la productividad, prevención y control de riesgos, el autocuidado en la salud y la mejora de la calidad de una organización.
- Ingeniería en seguridad laboral y ambiental de la Universidad Tecnológica del Perú ubicada en Lima Centro, Norte y San Juan de Lurigancho; dicha carrera está orientada a la gestión de SST y al impacto medioambiental ocasionado por las labores de una organización o empresa.
- Ingeniería de seguridad industrial y minera de la Universidad Tecnológica del Perú ubicada en Arequipa y Chiclayo, la mencionada carrera se encuentra abocada a gestionar y liderar el control de riesgos y el cuidado de la salud ocupacional en la industria y en la minería.

- Ingeniería de higiene y seguridad industrial de la Universidad Nacional de Ingeniería, enfocada en la prevención de riesgos laborales, salud ambiental y en la elaboración de proyectos y programas en gestión de la seguridad.
- Seguridad y Prevención de Riesgos de la institución CIBERTEC (Lima, Trujillo y Arequipa)
- Seguridad industrial y prevención de riesgos en SENATI (varios departamentos), dicha carrera técnica está orientada a aplicar técnicas de prevención de riesgos; identificar problemas de higiene industrial, electricidad, iluminación y ergonomía; elaborar proyectos y planes de emergencia; formular y ejecutar procedimientos de prevención en gestión ambiental y control de riesgos en la industria.

La nueva realidad ha dado como resultado un aumento en el factor de riesgo laboral, y ello supone, un cambio en la prevención. Se debería establecer un modelo de formación continua impulsada desde el Ministerio de Educación con la asistencia de entidades como Instituto Nacional de Salud, en el cual se tenga en consideración la formación brindada y la actividad desarrollada, reconociendo las competencias adquiridas por los profesionales o técnicos en la experiencia laboral.

Elaborando para ello, un plan nacional preventivo que abarque una integración desde los niveles de primaria y secundaria, es decir no solo desde el ámbito técnico y universitario.

○ **Supervisión de la salud, identificación temprana de daños ocasionados durante la jornada laboral y el papel protector de la seguridad social.**

El estado busca garantizar la salud por ende busca su universalización. A pesar de que el estado brinda un sistema gratuito, en el escenario también encontramos a entidades privadas, estas últimas se manejan bajo un sistema que prevalece los criterios de eficacia y eficiencia económica, así como los criterios economistas de negocio, en lugar de los criterios guiados por los indicadores de salud y calidad

asistencial. Se sabe que resulta más sencillo difundir una actitud preventiva que asumir los gastos que surgen luego de una enfermedad o accidente laboral.

La mirada debería estar dirigida a la búsqueda de un modelo armonizado y coherente entre prevención y restauración del daño; un modelo que integre a la Seguridad Social, autoridades sanitarias y laborales, al igual que agentes sociales debido a la representación que ostentan. En efecto, un modelo donde el trabajador decida y pueda variar su decisión de manera anual, si opta por la asistencia de una entidad privada o por la asistencia sanitaria del sistema público, a los cuales la empresa donde labora debe cancelar por la dispensa de tales servicios.

- **Participación de los trabajadores y sus representantes.**

La legislación y la información científica sobre prevención de riesgos en el trabajo no son suficientes para la creación de mejores condiciones laborales. Probablemente una de las razones por las que no se desarrollan acciones de prevención en las relaciones laborales obedece a que la competitividad, reducción de costos e incremento de beneficios de corto plazo prevalecen sobre el bienestar integral y salud de los trabajadores.

Una de las alternativas de cambio planteadas ha sido internalizar la prevención o involucrar al empleador mediante la simplificación de documentos, asimismo, se buscó introducir la exigibilidad de criterios técnicos con el objetivo de mejorar la calidad de servicio sanitario, sin embargo, dichas alternativas no han tenido un efecto real.

Se debe buscar un entorno que proporcione una gestión preventiva interna, dialogada, participativa, que cuente con un buen nivel técnico, en donde los protagonistas sean los empresarios y los representantes de los trabajadores. El mencionado nivel técnico, debe contar con el asesoramiento de entidades especializadas en la materia o profesionales que brinden servicios ad hoc, sobre todo en lo que respecta a la evaluación de riesgos, investigación de accidentes laborales o atención de problemas de nivel superior con independencia profesional,

sin criterios económicos y sin aportar una documentación estandarizada dirigida básicamente a avalar el cumplimiento de obligaciones formales.

Dentro de este orden de ideas, se debería brindar apoyo económico a través del asesoramiento técnico de consultorías especializadas que cuenten con la acreditación en ciertas áreas técnicas para efectuar evaluaciones de nivel superior o programar intervenciones especializadas ante riesgos como el ruido, químicos o nanotecnología. Ante ello, las autoridades deben realizar el seguimiento de las actividades preventivas y sus efectos en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. En función de lo planteado, se proponen las siguientes ideas:

- ❑ Ofrecer asesoramiento técnico y aportar apoyo público a microempresas, trabajadores y representantes de estos, dicha asistencia técnica debe ser brindada por agentes públicos y privados con competencia en la materia, con una mirada orientada no al desarrollo de una documentación, sino al control de la eficacia de las medidas y la idoneidad de las actividades preventivas que se desarrollan en las microempresas, fundamentalmente en la identificación de riesgos.
- ❑ Establecer mejores prácticas preventivas en la legislación, fomentando soluciones técnicas interdisciplinarias con la participación de los sindicatos y bajo la vigilancia del Instituto Nacional de Salud u organismos territoriales competentes, con el objetivo de abordar soluciones en ciertos riesgos como el empleo de químicos en peluquerías, laboratorios o talleres mecánicos; el estrés térmico en las cocinas industriales; aplicando el benchmarking, es decir, realizando tres acciones: análisis, comparación y mejora.
- ❑ Promover públicamente el seguimiento y/o control de la prevención y mejorar la capacidad de los delegados de la prevención, asignando recursos públicos para los servicios de asesoramiento técnico y formación de los representantes de la prevención fundamentalmente de las microempresas, a fin de que estas cuenten con la capacidad de supervisar su proceso de identificación y gestión de riesgos, así como medir la eficacia de sus medidas, desarrollando de esta manera competencias en salud pública.

- **Rol de la Administración Pública, participación y mejora institucional**

Indecopi, tiene varias iniciativas con el objetivo de brindar soporte a los ciudadanos a través de sus servicios en línea o portales informativos como el Programa Patenta mediante el cual se analiza el potencial de patentabilidad y se brinda orientación y asesoría para las solicitudes de patentes, brinda capacitaciones especializadas y charlas informativas gratuitas para generar conocimientos y competencias técnicas.

Asimismo, Asesoría virtual de Marcas de Indecopi, es otra plataforma virtual orientada a emprendedores que permite aprender a registrar una marca, consultar si tu marca es viable y conversar con asesores conformada por un grupo de abogados de la institución. Lo mencionado anteriormente, podría ser incorporado por Sunafil.

Por otro lado, en SUNAT se maneja el beneficio del buen contribuyente en el régimen tributario, el cual consiste en un régimen conformado por contribuyentes que cuentan con una buena trayectoria en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. La incorporación del contribuyente al mencionado régimen se realiza a través de la notificación de una Resolución de Intendencia u Oficina Zonal al contribuyente, indicándole en dicho acto administrativo la fecha de su ingreso y el mes de verificación de los criterios de incorporación, la cual tiene una vigencia indeterminada, a no ser que incurra en alguna causal de exclusión.

Entre los beneficios que brinda SUNAT por ser un buen contribuyente se encuentran la de declarar y cancelar sus obligaciones tributarias de acuerdo a un cronograma especial, atención preferencial en el trámite de la solicitud de fraccionamiento y/o aplazamiento, en la solicitud de devolución de pagos indebidos y/o exceso y en el trámite de reintegro tributario, así como atención preferencial en las oficinas y centros de servicios al contribuyente de SUNAT en la dependencia a la que pertenezca o en la jurisdicción de su domicilio fiscal.

Los beneficios mencionados líneas arriba, podrían ser aplicados de manera análoga en el ámbito laboral, estableciendo incentivos como los que aplica SUNAT, pero por el cumplimiento de la normativa en SST.

Se debe buscar mejorar el rol que tienen las entidades públicas dedicadas a la SST o que presentan competencias en la materia, aunque estas no sean exclusivas, ya que el Instituto Nacional de Salud por ejemplo no logra asumir la conducción técnica, ni desde el enfoque de la investigación ni de la divulgación del conocimiento; el Ministerio de Salud no logra visualizar sus competencias en la materia, no asume el liderazgo en sus funciones de asesoría, supervisión y promoción de las acciones sanitarias vinculadas con la prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el aspecto político también participa en la temática, así la eficacia del diálogo social tripartito está supeditado al estímulo que le proporcione el gobierno de turno, el impulso político puede remediar la clásica tendencia de conformarse con convenios globales y generales, y pasar a una tendencia que escucha propuestas con respaldo técnico, creando una estrategia sanitaria que genere una auténtica política pública en salud laboral.

Así, por ejemplo, España construyó la Fundación de prevención de Riesgos Laborales para prestar apoyo en lo que respecta a prevención a los centros laborales como mayores dificultades como las Pymes, las acciones para los beneficiarios son gratuitas pues son financiados por fondos creados para la prevención y rehabilitación cuyo origen viene a ser los excesos dejados por la gestión de MATEPSS.

Mientras que en Japón se imparte asesoría en seguridad y salud laboral a través de sitios web específicos y atención telefónica, resolviendo las inquietudes de empleadores y personal que laboraba. La Federación empresarial de Japón (Keidanren) remitió a las empresas un par de preguntas acerca de las medidas que

optaron para detener la propagación del Covid 19, y por otro lado la CSJ-RENGO puso en marcha la atención de líneas telefónicas para brindar asesoría en la materia.

La declaración del centenario de la Organización Internacional de Trabajo en junio 2019, precisó que es crucial para un trabajo decente contar con condiciones laborales seguras, lo cual resulta más relevante hoy en día, ya que asegurar la seguridad y salud es fundamental para reanudar el trabajo en el marco de una pandemia.

Es de conocimiento que los establecimientos de salud pública tienen ciertas deficiencias, lo que influye a que la población no logre acudir a estos establecimientos, en ese sentido para aquellos trabajadores informales estos espacios son los únicos que pueden ayudar con sus malestares de salud a pesar de todas las carencias que estos establecimientos presentan. Es por ello, que se necesita de un sistema de salud sólido, a fin de mitigar el efecto de la pandemia que vivimos debido al Covid 19, para una mejor protección de la salud, garantizando que se continúe con los servicios sanitarios en esta época de pandemia.

Los centros laborales representan puntos de coordinación en donde se puede transmitir la información, proveer la comunicación e incrementar la sensibilización y concientización en seguridad y salud laboral, sobre todo en lo referente a las medidas de protección y prevención para atenuar la proliferación de enfermedades infecciosas como el Covid 19, coadyuvando a mitigar los efectos sociales, económicos e impulsar el empleo.

- **Incentivos económicos**

Dentro de las estrategias de cumplimiento de los estándares de SST encontramos las intervenciones directas con la aplicación de normas, los sistemas disuasivos mediante inspecciones y multas, programas de educación para la concientización de SST y buenas prácticas mediante reconocimientos e incentivos.

Los incentivos económicos en SST son acciones que recompensan a las empresas o instrumentos para motivar a las mismas a que inviertan en SST ya que la normativa por sí sola no suele ser suficiente persuasible. Resultan complementarios a las imposiciones legales y pueden verse reflejados en la cofinanciación o en una subvención proporcional a la cantidad de dinero que una empresa destina a la prevención y SST. En Bélgica se incorpora las obligaciones sobre SST en los procedimientos de adjudicación de contratos públicos, lo cual podría aplicarse en Perú teniendo en cuenta que las MYPES son los principales proveedores de las entidades del estado.

En Italia existe un fondo de compensación, concediendo ayuda mediante créditos bancarios para promover las inversiones en las pequeñas empresas en SST, y el programa neerlandés brinda ayuda en la inversión de máquinas y equipos nuevos para la SST, lo cual ha generado una mejora en las condiciones laborales en 76% de las empresas. Alemania, Francia y Polonia ofrecen incentivos a través de sus sistemas públicos de primas (variaciones de primas y programas de ayuda).

Por otro lado, España ofrece programas de subvenciones en materia de SST a nivel nacional y regional, por ejemplo, en Madrid mediante el Instituto Regional de SST se puso en marcha 10 líneas de subvención desde 40% hasta 100%; y Finlandia aplica los incentivos en el sistema privado de seguros de accidentes, estableciendo contratos a largo plazo o un fondo común de prevención financiado por igual por todas las aseguradoras.

En tal sentido, los incentivos económicos pueden encontrarse vinculados con la cofinanciación, con programas de auditoría o primas de seguro basado en el sistema bonus-malus, u otros, pero lo cierto es que han generado una disminución de accidentes en todos los países en los que se han aplicado.

No obstante, debe tenerse en cuenta que no solo deben recompensar resultados anteriores de buena gestión, sino que también debe premiar los esfuerzos por prevenir accidentes y enfermedades a futuro, deben tener criterios de adjudicación

claros y bajo nivel de carga administrativa, basados en primas de seguros o de carácter tributario si se dirige a un gran número de empresas o en subvenciones si es para un grupo pequeño o específico. Si bien los incentivos no se han enmarcado dentro de las estrategias de cumplimiento en América del Sur, conforme a lo expuesto, en Europa ha tenido buenos resultados.

CONCLUSIONES

- ❖ Las Mypes representan un sector significativo en la generación del empleo, abarcando más del 80% de la población económicamente activa y generando alrededor del 45% del producto bruto interno, sin embargo, presentan falencias como poca capacitación y gestión de negocios, ausencia de capital por elevados financiamientos de crédito, escasa asistencia técnica y excesiva informalidad.
- ❖ Las mypes presentan problemas administrativos, operativos, estratégicos y externos y tienden a afrontar varias barreras que restringen su desarrollo y supervivencia a largo plazo. La tasa de mortalidad de las pequeñas empresas es mayor en países en desarrollo en comparación a los países desarrollados, impulsando a que las pequeñas empresas formulen diversas estrategias para que puedan sobrevivir en el mercado.
- ❖ Las Mypes presentan un elevado índice de accidentes y enfermedades laborales, en una pequeña empresa la frecuencia de un accidente es superior en un 20% que en una mediana empresa y superior en un 40% que en una gran empresa.
- ❖ La seguridad y salud laboral concierne a todos los empleadores, los cuales tienen la responsabilidad legal de proteger a sus trabajadores, para ello se deben evaluar los riesgos y las medidas que adoptan, teniendo en cuenta que la SST no solo se basa en el cumplimiento de la normativa ya resulta ser más que un deber administrativo e implica una buena gestión empresarial.
- ❖ La normativa de SST no se realiza de modo cabal a causa del costo que implica y porque no existe una cultura en SST, la población no es consciente de los riesgos y peligros a los que se expone, los cuales pueden terminar en accidentes que causen su muerte.
- ❖ Promover una cultura de prevención en SST resulta fundamental para mejorar a largo plazo los resultados relativos al cumplimiento de la normativa de SST, aunado a ello se requiere de un compromiso político con verdaderos proyectos y leyes de promoción que tengan efecto multiplicador en las regiones y que resulten a largo plazo ser autosostenibles.

- ❖ La praxis jurídica ha evidenciado que no resulta suficiente estudiar las normas jurídicas laborales para inferir su eficacia, se necesita tener presente que el centro y destinatario de las mencionadas normas es el trabajador, un ser biopsicosocial, que siempre está expuesto a riesgos y que requiere un medio que cuente con condiciones seguras para el desarrollo de sus capacidades físicas e intelectuales.
- ❖ El sistema de gestión de seguridad y salud laboral requiere para su correcto funcionamiento de un diálogo social eficaz; implementar y mantener dicho sistema evita el pago de multas y acarrea beneficios como una mejor productividad, un incremento en la calidad de vida de los trabajadores y una mejora en la imagen de la empresa, evita daños psicológicos suscitados por los accidentes laborales y genera un ahorro económico al evitar sanciones civiles y penales a consecuencia de los accidentes laborales.

RECOMENDACIONES

- ❖ Poner en marcha un programa nacional de seguridad y salud, a cargo de la máxima autoridad gubernamental para reforzar las capacidades nacionales en SST, dicho programa tendría que contar con la participación activa de los empleadores, trabajadores e instituciones gubernamentales competentes en la materia mediante la elaboración y ejecución del programa, el cual además debe tener indicadores para evaluar periódicamente el progreso de las actividades y resultados e identificar futuras prioridades de acción.
- ❖ Implementar una adecuada política en SST con la colaboración del estado a fin de flexibilizar y crear incentivos en la normativa sociolaboral, y al mismo tiempo apostar por una política de prevención en la fiscalización laboral, así como establecer una guía laboral única de seguridad y salud para las mypes vinculante a Sunafil, para impulsar la formalización laboral.
- ❖ Fortalecer las instituciones e interlocutores sociales y potenciar las acciones desarrolladas por la administración, asimismo establecer acuerdos de cooperación técnica entre las instituciones que trabajen con patologías de origen laboral y la administración pública con el objetivo de mejorar la sensibilización de los trabajadores en cuestiones sobre SST.
- ❖ Incorporar la prevención laboral en la educación secundaria, técnica y universitaria a nivel pre y postgrado, incluyendo materias de seguridad y salud en las mallas curriculares de los programas de educación y promover la oferta de créditos en las asignaturas optativas o de libre elección en las titulaciones universitarias.
- ❖ Asesorar técnicamente y brindar apoyo público a MYPES, dado que la formación que se imparte a las mismas mediante conferencias, charlas o talleres suelen ser generales, de poca duración o a través de la modalidad on line, no siendo suficiente e idónea, debiendo ser teórica y práctica a la vez.
- ❖ Reforzar las líneas de actuación de la administración, sus recursos humanos y materiales; desarrollando un sistema de información dirigido a la detección, reconocimiento y notificación de enfermedades laborales como diagnóstico de

sospecha en la atención primaria de salud, añadiendo a las historias clínicas la información referente a la vida laboral de los pacientes.

- ❖ Impulsar la prevención de peligros y riesgos en el trabajo, promocionando en las mypes actuaciones de fomento de estilos de vida saludables como la Red Española de Empresas Saludables.
- ❖ Fortalecer la formación del personal sanitario respecto a las patologías de origen laboral e instaurar progresivamente unidades de salud laboral que sirvan de apoyo al personal de atención primaria y especializada en diferentes áreas.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Brucy, P.E. (2013). P. E. *Seguridad y salud en el trabajo: Nueva Normativa y Soluciones laborales*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- ❖ Egusquiza, P.B. (2013). *Seguridad y Salud en el Trabajo: Guía práctica*. Lima, Perú: Instituto Pacífico SAC.
- ❖ Campoverde, J. (2016). “*La seguridad y salud ocupacional en Latinoamérica*”. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo.
- ❖ Programa Urbano de Desco. (2011). “*Recopilación normativa aplicable a la seguridad y salud ocupacional para la Mype*”. Recuperado de http://www.desco.org.pe/recursos/site/files/1002/reconormativa_pud_VF.pdf
- ❖ Puntriano, R.C (2015). *Los Efectos de la Subcontratación en las Relaciones Laborales*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13168>
- ❖ Egusquiza, P.B., Infantes, C.G. y Mucha, G.R. (2012). *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador*. Lima, Perú: Instituto Pacífico.
- ❖ Estrada, V.H. (2016). *Caracterización de la capacitación en seguridad y salud laboral en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro transporte de carga por carretera del distrito de Huaraz* (tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Lima, Perú.
- ❖ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2016). “*73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España*” Madrid, España.
- ❖ Instituto Salud y Trabajo. (2011). *Diagnóstico Situacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – Perú*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/elenagarciabarreto/1-diagnostico-de-seguridad-y-salud-en-el-peru>
- ❖ Organización Internacional del Trabajo. (1° Ed.). (2015). *Panorama Temático Laboral. Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: OIT /

Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_398103.pdf

❖ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2016). “73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España” Madrid, España. Recuperado de

<https://www.diba.cat/documents/467843/90236060/73+propuestas+para+mejorar+la+PRL+en+Espa%C3%B1a.pdf/f6e734e6-ddd9-4449-a98f-dfab742fbcf6>

❖ García, N. J. (2002). *Manual de Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona: Atelier, pp. 351 – 386.

❖ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 (2011, 20 de agosto)

❖ ILO – Organización Internacional del Trabajo. (1° Ed.). (2011, abril). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Recuperado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

❖ Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (1983, 11 de agosto).

❖ Convenio N° 164 sobre la protección de la salud y la asistencia médica (1987)

❖ Convenio N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006).

❖ Ministerio de la Producción. (2016). *Estudio de la situación actual de las empresas peruanas*. Recuperado de file:///C:/Users/usuario/Documents/sit_actual_empresas.pdf

❖ Sánchez, C. (2012). Una visión ponderada de la legislación laboral: comentarios al régimen MYPE. *Derecho PUCP*, (68), pp. 513-537.

❖ Quiroz, E. L. (2012). “La seguridad y salud en el trabajo: Deber de prevención, capacitación, indemnización y auditorías”. *Revista Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica*, (54), p.100-109.

❖ Goñi, S. J. (2009). Crónicas de jurisprudencia. *Revista Justicia Laboral. lex nova*, (39), pp.257-258.

- ❖ Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1° Ed.). (2018, marzo). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf
- ❖ Gomero, G. N. (2015). Concentración de las mypes y su impacto en el crecimiento económico. *Quipukamayoc Revista de la Facultad de Ciencias Contables UNMSM*, (23), pp. 29-39.
- ❖ Avolio. B., Mesones. A y Roca. E. (2011). Factores que Limitan el Crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú. *CENTRUM Católica. Revista PUCP* (22).
- ❖ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (2020, enero). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ❖ Organización Internacional de Trabajo. (1° Ed.). (2020, julio). “*Día Mundial de la seguridad y salud en el trabajo 2020, detengamos la pandemia: la seguridad y salud en el trabajo puede salvar vidas*”. Ginebra, Suiza.
- ❖ Organización Internacional de Trabajo. (2° Ed.). (2020, mayo). “*Las normas de la OIT y la Covid 19: disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto actual*”. Ginebra, Suiza.
- ❖ Organización Internacional de Trabajo. (1° Ed.). (2013). “*Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas*”. Ginebra, Suiza.
- ❖ Alli, B. O. (2° Ed.). (2008). *Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo* (83). Recuperado de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_341_span.pdf
- ❖ Organización Internacional de Trabajo. (2011, abril). “*Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: una herramienta para la mejora continua*”.
- ❖ Programa de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente – SafeWork. (2013). *Plan seguro, plan saludable: Directrices para la elaboración de*

programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Ginebra, Suiza. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_233033.pdf

❖ Organización Internacional de Trabajo (1° Ed.). (2020) *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*. Ginebra, Suiza. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

❖ Miranda, C.R. (2005). *Competencias claves para la gestión empresarial de las Mypes*. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9365/8182>

❖ Torres, M. D. (2006, junio). *Microempresa, pobreza y empleo en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://docplayer.es/1317384-Microempresa-pobreza-y-empleo-en-america-latina-y-el-caribe-una-propuesta-de-trabajo.html>



ACTA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 20-2022-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de ABOGADA de doña: **Geraldine Cabrera Diaz**.
 Siendo las 9:30 a.m. del día viernes 06 de mayo del 2022 se reunieron vía Plataforma Virtual MEET de Google Suite de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: "**LOS SOBRE COSTOS LABORALES EN LA NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LAS MYPES: UNA CARGA QUE IMPIDE EL DESARROLLO**", designados por Decreto N° 068-2019-UI-FDCP-UNPRG de fecha 12 de junio del 2019, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.
SECRETARIO : Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO.
VOCAL : Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ

La tesis fue asesorada por Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ, nombrada por Decreto N°068-2019-UI-FDCP-UNPRG de fecha 12 de junio del 2019.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N°93-2022-VIRTUAL-UI-FDCP-UNPRG de fecha 25 de abril del 2022.

La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **Geraldine Cabrera Diaz** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: APROBADA con la nota de **17.29 (Diecisiete y 00/29)** en la escala vigesimal, mención de BUENO.

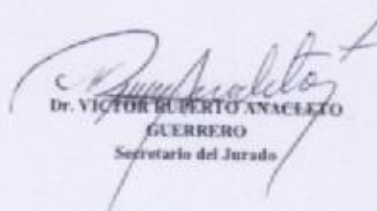
Por lo que queda APTA para obtener el Título Profesional de ABOGADA, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

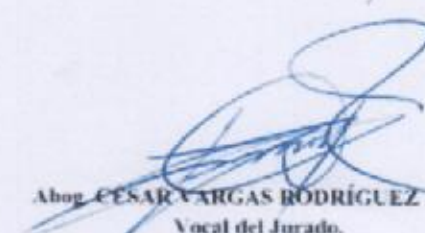
Siendo las 10:36 a.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico suscribiendo los miembros del jurado el Acta; quedando registrado el video en el link:

<https://drive.google.com/file/d/1YiRv0PsZASMcXGpdTJEat2EUu8ARzTM/view?usp=sharing>

Lambayeque, viernes 06 de mayo del 2022


 Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
 Presidente del Jurado

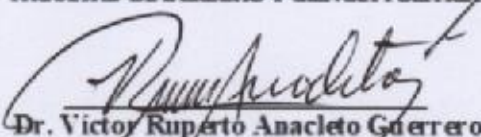

 Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO
 GUERRERO
 Secretario del Jurado


 Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
 Vocal del Jurado.

Certificación: El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, certifica la veracidad del contenido del Acta de sustentación de tesis Virtual N° 20-2022-UI-FDCP correspondiente a Geraldine Cabrera Diaz, evento que se ha realizado de manera virtual el día viernes 06 de mayo del 2022 y aparece registrada en el archivo correspondiente.

Lambayeque, 27 de abril del 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA


 Dr. Victor Ruperto Anacleto Guerrero
 Director De La Unidad De Investigación

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ, Asesor de Tesis de Bach. Geraldine Cabrera Diaz, titulada ***“LOS SOBRE COSTOS LABORALES EN LA NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LAS MYPES: UNA CARGA QUE IMPIDE EL DESARROLLO”***, luego de la revisión exhaustiva del documento, constato que la misma tiene un índice de similitud de 18%(DIECIOCHO %) verificable en el reporte de similitud del programa TURNITIN.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 19 de noviembre del 2021



Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ
D.N.I. 06015835
ASESOR

LOS SOBRECOSTOS LABORALES EN LA NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

pirhua.udep.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

www.trabajo.gob.pe

Fuente de Internet

1%

4

pt.scribd.com

Fuente de Internet

1%

5

docs.com

Fuente de Internet

1%

6

iris.paho.org

Fuente de Internet

1%

7

www.ilo.ch

Fuente de Internet

1%

8

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%



Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ

D.N.I. 06015835

ASESOR

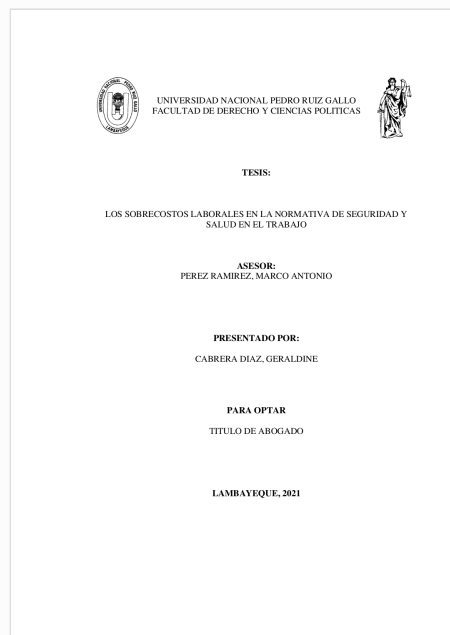


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Geraldine Cabrera Diaz
Título del ejercicio: REVISION DE TESIS
Título de la entrega: LOS SOBRECOSTOS LABORALES EN LA NORMATIVA DE SEGU...
Nombre del archivo: TESIS_FINAL_-_GERALDINE_CABRERA_DIAZ.docx
Tamaño del archivo: 1.52M
Total páginas: 156
Total de palabras: 38,008
Total de caracteres: 207,558
Fecha de entrega: 19-nov.-2021 10:41a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 1707686688



Derechos de autor 2021 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ
D.N.I. 06015835
ASESOR