

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO



**La seguridad y salud ocupacional y su deficiencia de la
inspección del teletrabajador en el Perú**

Tesis para obtener el título profesional de Abogada

AUTORA

Villanueva Betetta, Ulda Deysi

ASESOR

Pilco Gubirllon, Robbimsom

ORCID: 0000-0002-6941-9542

HUARAZ – PERU

2021

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico:

Principalmente a Dios, por guiarme en cada paso de mi vida y estar presente en todo momento, es él quien me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo.

A mis padres por brindarme su amor, comprensión, por la paciencia y el apoyo incondicional que me han brindado en todo este tiempo. Gracias, viejitos lindos. Espero que se sientan orgullosos de mí.

PALABRAS CLAVES:

TEMA	La seguridad y salud ocupacional teletrabajador
ESPECIALIDAD	Derecho Laboral

KEYWORDS:

TOPIC	Occupational health and safety teleworker
SPECIALTY	Labor Law

LINEA DE INVESTIGACION:

Línea de investigación	Instituciones del derecho Procesal
Objetivo	Promover el saber de las diversas instituciones del Derecho Procesal: Constitucional Civil, penal, administrativo laboral y mecanismos alternativos de resolución de conflictos; dirigidas a proponer mejores condiciones en el sistema procesal para alcanzar la solución efectiva a los conflictos sociales.
Área	Ciencias sociales
Sub área	Derecho
Disciplina	Derecho
Sub - líneas o Campos de Investigación	Análisis de normas, doctrina y jurisprudencia del derecho procesal: Constitucional, civil, penal, administrativo y laborales mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

**La seguridad y salud ocupacional y su deficiencia de la
inspección del teletrabajador en el Perú**

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación titulado “La seguridad y salud ocupacional y su deficiencia de la inspección del teletrabajador en el Perú” el objetivo es garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras para que los trabajadores puedan realizar su trabajo de manera eficiente y sin riesgos, evitando incidentes y daños que puedan afectar la salud e integridad. En este sentido, es importante trabajar en conjunto con otras entidades clave para recopilar información sobre el sector público, al mismo tiempo que se investiga la cantidad de mano de obra involucrada en el Teletrabajo, resultado del progreso tecnológico. Después de años de arduo trabajo, ha surgido una nueva opción laboral, el trabajo a distancia, considerado el método de trabajo del siglo XXI, que puede coordinar la vida personal y laboral de los trabajadores. El teletrabajo es una nueva forma de trabajo con características específicas, es decir, la prestación de servicios mediante el uso básico de tecnologías de la información y / o telecomunicaciones, no requiere que el trabajador se desplace físicamente al centro de trabajo y permite un horario flexible. Sin embargo, el trabajo a distancia es poco realista en nuestro país y no ha sido reconocido ni incluido en la legislación laboral del Perú, lo que pone en desventaja al trabajo a distancia porque sus derechos laborales específicos no están regulados y esto puede ser violado por los empleadores. Hacer pleno uso de los métodos de teletrabajo para eludir sus responsabilidades y dar actitudes abusivas a los trabajadores remotos, por lo que la legislación laboral peruana debe enfrentar los nuevos cambios en las relaciones laborales que trae el desarrollo tecnológico, lo cual es muy importante. El teletrabajo tiene en la actualidad una importante trascendencia nacional e internacional y será cada vez más común con el paso del tiempo. En nuestro país el teletrabajo es una realidad, es decir, hay una gran cantidad de personas que realizan tareas a través del teletrabajo, por lo que esta investigación es obviamente razonable y al estudiar el derecho comparado aprobamos una propuesta de ley que reconoce el trabajo a distancia e Incorporarlo a la legislación laboral peruana.

Palabra clave: Teletrabajador, seguridad, inspección.

ABSTRAC

In this research work entitled "Occupational health and safety and its deficiency in teleworker inspection in Peru" The objective is to guarantee decent and safe working conditions so that workers can perform their work efficiently and without risks, avoiding incidents and damages that may affect health and integrity. In this sense, it is important to work together with other key entities to collect information on the public sector, while investigating the amount of labor involved in teleworking, a result of technological progress. After years of hard work, a new work option has emerged, remote work, considered the work method of the 21st century, which can coordinate the personal and work life of workers. Teleworking is a new form of work with specific characteristics, that is, the provision of services through the basic use of information technologies and / or telecommunications, does not require the worker to physically travel to the workplace and allows flexible hours . However, distance work is unrealistic in our country and has not been recognized or included in the Peruvian labor legislation, which puts distance work at a disadvantage because its specific labor rights are not regulated and this can be violated by employers. Make full use of teleworking methods to avoid their responsibilities and give abusive attitudes to remote workers, which is why Peruvian labor legislation must face the new changes in labor relations brought about by technological development, which is very important. Teleworking currently has an important national and international significance and will become more and more common with the passage of time. In our country teleworking is a reality, that is, there are a large number of people who perform tasks through teleworking, so this research is obviously reasonable and when studying comparative law we approved a bill that recognizes work to distance and Incorporate it into Peruvian labor legislation.

Keyword: Teleworker, security, inspection.

Índice

Dedicatoria	ii
Palabras Claves	iii
Título del Trabajo	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice.....	vii

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
1.1.1. Antecedentes	1
1.1.2. Fundamentación científica	13
1.2. Justificación de la Investigación	85
1.3. Formulación del problema	87
1.4. Conceptuación y operacionalización de variables.....	92
1.5. Hipotesis.....	93
1.6. Objetivos.....	93

CAPITULO II METODOLOGIA

2.1. Tipo y diseño de investigación.....	95
2.1.1. Tipo de investigación.....	95
2.1.2. Diseño de investigación.....	95
2.1.3. Métodos de investigación.....	95
2.2. Universo, población y muestra.....	97
2.2.1. Población.....	97
2.2.2. Muestra.....	97
2.3. Técnicas e Instrumentos de investigación.....	98
2.4. Procesamiento y análisis de la información.....	98
2.4.1. Estrategias o procedimientos de recogida de la información.....	98
2.5. Análisis e interpretación de la información.....	99
2.6. Criterios.....	99

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Resultados.....	100
----------------------	-----

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis y discusión.....	104
--------------------------------	-----

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	107
5.2. Recomendaciones.....	109
5.3. Agradecimiento.....	111

CAPÍTULO VI

Referencias bibliográficas.....	112
Anexos.....	117

LEY N° 30036

LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO

GLOSARIO DE TÉRMINOS

CAPITULO I

Introducción

1.1- Antecedentes y fundamentación científica.

Para sustentar la investigación se buscan los antecedentes de investigaciones similares a nivel internacional, nacional, regional y local. Los detalles son los siguientes:

1.1.1. Antecedentes:

Ya desde el proceso de siete líneas de producción se inició a prestar atención a la productividad, debido a accidentes o incidentes en el desarrollo del trabajo diario se perdían horas de trabajo, la salud en el trabajo se entiende como la salud de los trabajadores en el ambiente laboral. El concepto de riesgo está relacionado con la posibilidad de su realización y el daño esperado que eventualmente pueda ocurrir. Se propone este proyecto de investigación, que brinda las mejores sugerencias para mejorar la productividad de la empresa.

a) Antecedentes Internacionales:

“En el ámbito internacional se observó:

Según **Castillo, (2016)**. Ecuador. Tesis Programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional. La importancia de investigar una cultura orientada al comportamiento humano. Luego de analizar la situación actual, se determinarán los riesgos existentes en la organización y se establecerá el nivel necesario para lograr la salud y seguridad ocupacional de la organización. El propósito es desarrollar un programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional basado en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la Agencia Ecuatoriana de Seguridad Social, utilizando un método de desarrollo de dos partes: el diagnóstico de situación de la empresa y el diseño del programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional, y recolección de información. Diagnóstico de situación empresarial. Diseño del plan de formación y evaluación del plan de formación. El resultado es que el cambio cultural es un proceso de aprendizaje continuo que convierte a las personas

en el centro del desarrollo organizacional. La formación continua es el elemento básico para crear y potenciar el sentido de compromiso de los miembros de la organización, modificar valores y establecer un lenguaje común que facilite la comunicación, el entendimiento y la integración. El proceso de elaboración de un plan de formación requiere que la empresa sea consciente de la necesidad de un cambio cultural para poder planificar adecuadamente. La salud y seguridad ocupacional se preocupa por el comportamiento humano porque necesita un proceso de aprendizaje (modificar valores, comparar actitudes, habilidades y conocimientos) para crear una cultura de seguridad y salud ocupacional. Es importante capacitarse con el departamento de recursos humanos para considerar las pruebas psicológicas y otros datos importantes obtenidos por el departamento con el fin de obtener una mayor efectividad en el análisis del comportamiento de los miembros de la empresa. Se debe enfatizar la importancia de la participación del gerente general y del equipo gerencial.

Como lo hace notar **Terán, (2012)**. En su Tesis Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria” Tiene como finalidad recomendar la implantación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional OHSAS 18001: 2007 en una empresa de formación en tecnología industrial, con el fin de lograr la felicidad de los trabajadores y minimizar los factores de riesgo a los que se enfrentan cada día. La conclusión es que la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es muy importante, porque además de garantizar que existan procedimientos que permitan a la organización controlar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, también puede reducir el tiempo de inactividad y los costos relacionados. Asimismo, la implantación del sistema de gestión de seguridad y salud laboral ha contribuido a la mejora continua de la organización mediante la integración de medidas preventivas en todos los niveles de la empresa y el uso de herramientas y actividades de mejora. Por otro lado, el proceso de implementación del sistema de gestión es muy largo. Sin embargo, se pueden obtener muchos beneficios y la organización se eleva a un nuevo nivel de competitividad. Para su implementación, es requisito básico obtener el compromiso del personal debidamente capacitado y motivado para aportar ideas y perspectivas que ayuden a adaptarse al cambio.

Desde la posición de **Patíño, (2014)**. En su Tesis “La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizante”, Su propósito es determinar los factores que determinan la gestión de seguridad y salud ocupacional. El método de investigación se define como de tipo mixto, utilizando herramientas de recopilación de información cualitativa y cuantitativa. Tiene un diseño secuencial, es decir, en una primera etapa se realizan entrevistas con diferentes actores clave, seguidas de encuestas por cuestionario a trabajadores y supervisores. El muestreo es muestreo no probabilístico / directo o mediante la toma de decisiones racional también se denomina muestreo subjetivo El resultado de este estudio es que, de acuerdo con los resultados, se determina que el clima de seguridad sigue patrones diferentes en función de la calificación de los trabajadores. En comparación con el entorno de seguridad a nivel de grupo (CSG), en las fábricas sólidas, los empleados de 5 años o más tienen una evaluación más alta del entorno de seguridad organizacional (CSO). En este sentido, los supervisores deben enfocar sus prácticas de supervisión en este grupo de trabajadores. En contraste, las áreas de mezcla y empaque, las áreas de almacén y las áreas de envío tienen mejores condiciones climáticas. Esto está relacionado con el hecho de que estas áreas se consideran áreas de mayor preocupación porque aquí es donde ocurren los fertilizantes y químicos peligrosos. Los hallazgos de la encuesta concluyeron que los factores internos que limitan la gestión están relacionados con la falta de estrategias de seguridad de la empresa, los profesionales responsables del área y la coordinación de los temas de seguridad y salud.

Citando a **Camacaro, (2010)** Venezuela. “Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana”. El ambiente de trabajo está relacionado con la organización y estructura del trabajo de alguna manera, porque la organización se refleja en el espacio, pero para el propósito del tema de investigación, el propósito es distinguir entre los aspectos estrictos del ambiente de trabajo y los aspectos estrictos que dependen del trabajo (Organización del trabajo). De esta forma, esta metodología consistirá en observar y estudiar el entorno laboral para comprender fundamentalmente las cuestiones relacionadas con lesiones personales o factores físicos o químicos nocivos. Por ejemplo, la temperatura en muchos lugares de trabajo es incómoda o insuficiente, a veces la humedad o la luz es insuficiente, y en otros

lugares se considera demasiado ruidosa, hay polvo en el ambiente o los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas. Siempre debemos tener en cuenta que las condiciones positivas del ambiente laboral tienen un impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores, es decir, en las condiciones positivas: físicas, psicológicas y sociológicas. Esto nos recuerda todo lo relacionado con la higiene laboral, la salud laboral, la seguridad laboral y la calidad de vida laboral. Debido a la falta de trabajo o ningún trabajo, o debido a las condiciones laborales, las actividades laborales también pueden tener un impacto negativo en la salud de los trabajadores. La higiene en el trabajo se refiere a “un conjunto de reglas y procedimientos diseñados para proteger la salud física y mental de los trabajadores y protegerlos de los riesgos para la salud inherentes al lugar de trabajo y el ambiente laboral” (**Chiavenato, 2003: 391**)

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son solo la punta del iceberg y, en lo que respecta a la salud de los trabajadores, pueden tener poca repercusión en la vida diaria. Igualmente, importantes son los factores psicológicos y psicológicos en el trabajo. En primer lugar, debido al límite de tiempo que impone la organización del trabajo a los trabajadores para realizar cada tarea, se requiere cada vez más complejidad y rapidez, rigor y precisión, a corto, mediano o largo plazo fatiga mental. El segundo aspecto está relacionado con la influencia de la organización del trabajo y el clima social actual de la empresa, porque los trabajadores no son solo trabajadores. También debe tenerse en cuenta que el entorno físico de los lugares de trabajo de las personas, ya sean profesionales, comerciales o industriales, afectará el desempeño laboral. Los investigadores encontraron que el desempeño personal se ve afectado por varios factores ambientales, incluido el nivel de iluminación, la calidad de los materiales de aislamiento acústico y la distribución del espacio de diseño. El entorno físico tiene una gran influencia en el rendimiento porque determina la productividad, la eficiencia, la precisión, la fatiga o el aburrimiento. Por tanto, de acuerdo con la definición de salud ocupacional de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud se define como "buena salud física, mental y social, no solo una condición sin enfermedad". La salud es un derecho humano básico y alcanzar el nivel más alto de salud es el objetivo de la sociedad (y por lo tanto de los sindicatos). Desde la perspectiva de la definición de la OMS, es importante enfatizar los aspectos

positivos, porque habla de un estado de salud, no solo de la ausencia de enfermedad, que es el aspecto negativo que se suele mencionar cuando se habla de salud. También cabe mencionar su concepto integral, que incluye el bienestar físico, mental y social. Sobre esta base, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) creen que el propósito de la salud ocupacional es promover y mantener la más alta salud física y mental y el bienestar social de la población. Los trabajadores de todos los ámbitos de la vida deben prevenir cualquier daño a su salud debido a las condiciones de trabajo, protegerlos de los riesgos para la salud y las posiciones en el trabajo, y mantener a los trabajadores ocupados en un trabajo que se adapte a sus capacidades mentales y físicas. Como resultado, es la suma de adaptar el trabajo a una persona y adaptar cada persona a su trabajo. La salud ocupacional es una disciplina que persigue el bienestar físico, psicológico y social de los empleados. Esto se logra mediante la implementación de un plan de salud ocupacional, que incluye la planificación, organización, ejecución, control y evaluación de todas las actividades encaminadas a mantener, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores para evitar accidentes. Trabajo y enfermedades profesionales. En definitiva, un plan de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estas metas, incluyendo datos generales sobre prevención de accidentes, evaluación médica de los empleados, investigación de accidentes ocurridos y planes de capacitación y divulgación para evitarlas. La política de salud ocupacional definirá las responsabilidades de todos los niveles de la organización en el plan de implementación y cumplirá con toda la normativa que le sea de aplicación, entre las que se encuentran las siguientes: cumplimiento de todas las leyes y normativas vigentes relacionadas con la salud ocupacional y salud ocupacional, seguridad integral. Proteger y mantener el más alto nivel de salud física y mental de todos los trabajadores, minimizando así la ocurrencia de accidentes laborales y sus causas fundamentales. Mantener buenas condiciones operativas en recursos materiales y económicos, optimizar su uso y minimizar cualquier tipo de pérdida. Asegurarse de que las condiciones y eliminación de residuos no contaminen el medio ambiente y cumplir con la normativa vigente La responsabilidad de toda la dirección es proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro mediante el equipo, los procedimientos y los procedimientos adecuados. Todos los trabajadores,

su personal responsable y las responsabilidades de seguridad de la empresa. Incorpore el control de riesgos en cada tarea.

De acuerdo con **Henaó, (2010)**. Colombia. Salud Ocupacional. Conceptos básicos. La prevención y la salud ocupacional se derivan de la observación cuidadosa de fenómenos o eventos inexplicables que conducen a lesiones o muerte. Observado objetivamente, como proceso de establecimiento y establecimiento de una cultura de aprendizaje en salud ocupacional más compleja y mejor condicionada, traerá buenos beneficios económicos. La metodología descriptiva para el primer diagnóstico de la situación conducirá al plan, y la formación continua y de largo plazo permitirá obtener los mejores resultados: se ha avanzado de tal forma que la metodología y la tecnología adecuadas funcionan de acuerdo con la actualización. Muy valioso en los resultados, debemos reconocer la necesidad de evaluar y controlar los factores de riesgo. En Colombia, en las últimas décadas, se ha impulsado enormemente la legislación laboral con el fin de crear un ambiente de trabajo con condiciones mínimas aceptables de seguridad e higiene industrial por estos motivos, llegando así a la conclusión de que el tejido empresarial reconoce este fenómeno. El ambiente de trabajo y las habilidades de desempeño de los trabajadores, porque esto será una inversión, traerá beneficios futuros. La integración de los dos sistemas de SST y RRHH tiene como objetivo permitir a la organización avanzar en la ingeniería y otras áreas mediante el uso de métodos descriptivos que tienen un impacto positivo en la satisfacción de los empleados, de manera que sea posible alcanzar metas, lograr metas y lograr crecimiento en la producción. , Incluida la productividad de productos con los mejores estándares de calidad.

b) A nivel nacional:

En el ámbito nacional peruano, se observó lo siguiente:

Según **Dedios, (2014)**. En su Tesis Titulada “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la OIT: Aplicación de los Principios en el Perú”, Se extraen las siguientes conclusiones:

1. La implementación del SGSST necesita considerar varios elementos. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo ha formulado una serie de directrices sobre los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional

ILO-OSH 2001, centrándose en el establecimiento de cuatro elementos principales en la organización para lograr un SGSST adecuado. Estos elementos son: política; organización, planificación e implementación; evaluación y acciones de mejora. Asimismo, las directrices tienen como objetivo evitar accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo. La anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control son los principios básicos de este proceso. Finalmente, es importante enfatizar que nuestro LSST y su RSST deben seguir los lineamientos establecidos por la OIT en estos lineamientos.

2. La prevención de riesgos en la organización tiene como objetivo eliminar o controlar las condiciones que puedan dañar la salud y seguridad de los trabajadores. En este sentido, el título inicial de nuestro LSST incluye el principio de precaución, el cual se configura como responsabilidad patronal (general; esto se concreta en varias responsabilidades específicas establecidas por el LSST), porque esta es la principal obligación para convertirse en un puesto de trabajo. Consecuencias para el propietario del sitio. En este sentido, los empresarios deben crear un ambiente laboral que garantice la seguridad y salud de sus trabajadores en nómina, los que prestan servicios e incluso los que se encuentran dentro del ámbito de sus centros de trabajo.
3. Según nuestra LSST, el principio de protección se configura como un deber que corresponde al empleador y al país. Es de otra manera: el empleador cobra impuestos a sus trabajadores, pero en el ámbito de los deberes, el estado tributa de acuerdo con lo anterior Supervisión y control obligatorios. Además, ha formulado una política nacional de prevención sobre este tema y establecido un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. Uno de los factores básicos es aclarar las funciones de todo el "personal nacional" que atenderá a los trabajadores. Por sí solo, el papel del empleador en la protección es muy importante y complejo: incluye la ejecución de una serie de acciones (como acciones relacionadas con el otorgamiento del equipo de trabajo, medios preventivos, medios de seguimiento, medios de formación, etc.). En mi opinión, este es el elemento más importante, en mi opinión, este es el elemento principal, a partir de este elemento se puede obtener un amplio conocimiento

de los diferentes riesgos de la organización y lógicamente complementarlo con medidas focalizadas. Prevenir y por tanto prevenir su aparición e intentar reducir sus consecuencias nocivas.

4. El principio de información y formación, por estar dirigido a los trabajadores, se define como un comportamiento que pertenece al elemento personal de la organización. Hay dos tipos de información que se proporcionarán: una es convencional y la otra es específica. En cuanto a los generales, las organizaciones de trabajadores deben estar informadas sobre los riesgos en las actividades de protección y prevención para combatirlos, y deben formularse medidas en situaciones de emergencia. En cuanto a los riesgos específicos, se refiere a la información que se proporcionará a cada trabajador sobre los riesgos específicos que afecten a su trabajo o funciones y las medidas de protección y prevención aplicables. Finalmente, cabe señalar que si la organización no recibe la formación suficiente para utilizar adecuadamente las medidas anteriores, de nada sirve que la organización informe a los trabajadores de las medidas de seguridad que ha tomado.
5. Finalmente, cabe señalar que el sistema de gestión permite que los asuntos de seguridad y salud ocupacional establezcan un mecanismo de evaluación y mejora continua, e incluso ayudan a establecer una cultura de prevención. Por tanto, la correcta aplicación del sistema y el respeto de los principios tienden a garantizar y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.

Como expresa **Del Campo, (2014)**. En su Tesis Titulada “La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, Con base en el análisis de los elementos que constituyen la seguridad y salud ocupacional, sus disposiciones normativas y el análisis de la Ley N ° 29783 y sus modificaciones a la Ley N ° 30222, se extraen las siguientes conclusiones:

1. La seguridad y salud de los trabajadores se define como la ciencia de predecir, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden poner en peligro el lugar de trabajo o el lugar de trabajo. La salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y en todo el entorno.

2. La implementación de sistemas de seguridad y salud ocupacional es una preocupación de la Organización Internacional del Trabajo para evitar y reducir el impacto en la salud de los trabajadores, en este sentido se han promulgado convenios y recomendaciones vinculantes para los estados miembros de la organización.
3. Este requisito (obligación) implementado por el Estado en el ordenamiento jurídico es un derecho exigible de los trabajadores al Estado, es el origen del derecho a la seguridad y salud en el trabajo.
4. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo puede definirse como un sistema que los trabajadores que pertenecen a una relación laboral deben exigir su implementación, el cual debe prevenir situaciones que puedan poner en peligro su integridad y su vida.
5. Los elementos que constituyen el derecho a la seguridad y salud en el trabajo son:
 - a) La exigibilidad legal del derecho a la seguridad y la salud en el trabajo se basa en la obligación de los Estados miembros de la OIT de aplicar en sus países, normas y planes que permitan la implementación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo.
 - b) El sustento del derecho a la salud es el derecho a la vida, está ampliamente desarrollado por la doctrina española y será analizado en la sede nacional en el próximo capítulo.
 - c) Se ha determinado que el empleador está obligado a implementar el sistema de seguridad y salud en la organización, siempre que sea la persona que organice los medios de producción y asigne roles y puestos de trabajo en lo que se configura como deber preventivo del empleador.
 - d) Estableció la participación de los trabajadores y las responsabilidades conjuntas en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, combinada con la obligación del estado de supervisar el sistema de salud y seguridad del empleador en el trabajo y establecer un sistema de inspección apropiado para controlar y registrar el trabajo. El mecanismo del accidente.
6. Además de los elementos que constituyen el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, también verifica la existencia de los principios legales derivados

del mismo. Estos principios se basan en la doctrina y normativa española emitida por la Organización Internacional del Trabajo, así como en el desarrollo teórico de Benjamin Alli.

7. En el Perú, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo se encuentra de conformidad con la constitución, en este sentido, es cierto que el sustento del derecho a la seguridad y salud en el trabajo es la dignidad humana, especialmente el derecho a la vida es la salud. La base de los derechos, el derecho a no ser aplicado por personal-trabajadores.
8. Para determinar el contenido del derecho a la seguridad y salud en el trabajo se utiliza la doctrina alemana, que muestra que la restricción del derecho es de "contenido esencial", es decir, se debe restringir la descripción del contenido en este campo para evitar vaciar el contenido. En el caso de estudio, el contenido básico del derecho a la seguridad y salud en el trabajo se fundamenta en el derecho a la salud, y el derecho a la salud se fundamenta en el derecho a la vida, y requiere que el Estado gestione normativas que permitan acciones de compensación y compensación. Los trabajadores se ven afectados por los accidentes derivados de la ejecución del trabajo y los empleadores están obligados a organizar el trabajo para controlar, reducir y / o evitar los riesgos.
9. A nivel de leyes y reglamentos, el contenido del "Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo" fue reiterado y mantenido en el "Derecho a la Vida", lo que se desprende de la consideración de los reglamentos y normas legales emitidos al respecto.
10. Por lo tanto, de acuerdo con los principios legales y las leyes y reglamentos, el país ha asignado el derecho a la salud y seguridad en el trabajo, que es igual a las disposiciones inconstitucionales y debe ser considerado como parte integrante del sistema. Ley Nacional.
11. Se puede revisar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N ° 29783) y sus recientes reformas (Ley N ° 30222), y los elementos que constituyen el derecho a la seguridad y protección se pueden encontrar con la misma representación legal. La salud ocupacional y los principios legales que constituyen este derecho.

12. De la revisión del "Título Preliminar", se desprende el principio de la doctrina española y la influencia significativa de la hipótesis de Benjamin Ali. A su vez, también se han cumplido las tareas legales contenidas en los Convenios de la OIT Nos. 155, 161 y 187, y se menciona la Decisión de la Comunidad Andina No. 584.
13. A lo largo de lo dispuesto en la Ley N ° 29783 (y sus modificaciones a la Ley N ° 30222), apreciar la existencia de los principios legales de la doctrina española, y señalar que la existencia de autorización legal contenida en el convenio constituye cada uno de los estándares. En el título, OIT No. 155, 161 y 187 y Decisión de la Comunidad Andina No. 584.
14. El derecho a la seguridad y la salud en el trabajo se compone de sus elementos constitutivos, sus principios legales, la constitución, las leyes y los reglamentos y, en última instancia, brinda apoyo para la defensa de la dignidad de los trabajadores. Por lo tanto, sus derechos a la vida y la salud están protegidos y el Estado está obligado a tomar medidas para garantizar una indemnización por las pérdidas que los trabajadores puedan sufrir en el trabajo. Al mismo tiempo, esto también requiere que los empleadores cumplan con las obligaciones relacionadas con las obligaciones preventivas.

Según **Valverde, (2011)**. En su tesis titulado Seguridad y Salud en el Trabajo. Los puntos de vista tradicionales han acuñado una frase, que es un principio en la seguridad en el lugar de trabajo: prevención en lugar de lamentar. La prevención es el elemento básico para lograr el objetivo principal de cualquier sistema de seguridad y salud laboral: evitar pérdidas de personal y materiales durante la operación. La seguridad implica el impacto grave de los riesgos, a saber, los accidentes, y la salud ocupacional implica el impacto crónico de los riesgos, a saber, las enfermedades profesionales. La salud en el trabajo se entiende como la salud de los trabajadores en el entorno laboral o en el trabajo. El concepto de salud es más amplio porque también incluye la salud de los trabajadores fuera del entorno laboral. La salud de los trabajadores tiene en cuenta no solo los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sino también las enfermedades relacionadas con el trabajo y las derivadas de vivir fuera del lugar de trabajo. Desde sus orígenes, los seres humanos primero han utilizado de forma natural los productos básicos que existen en la

naturaleza para satisfacer sus principales necesidades de alimentación y vivienda. Con la evolución de la especie humana y la composición de la sociedad, el uso de productos naturales se ha alejado del propósito exclusivo de satisfacer las necesidades básicas, y se han creado otros usos, como el hobby y la moda. Estas nuevas demandas y el crecimiento de la población, así como las limitaciones de la propia naturaleza, sugieren que se debe optimizar el uso de dichos recursos. El uso de las mercancías de la naturaleza no se lleva a cabo en forma de exhibición de tales mercancías, sino que se transforma para obtener mayores beneficios de ellas. Este proceso de conversión se llama trabajo. A veces, estos nuevos factores están más allá de la capacidad del individuo para llegar a una situación en la que no puede controlar su propia condición y amenazan su salud. Esta es la fuente de la amenaza para la salud, es decir, amenazada por el nombre de peligro, que muestra una característica que causa daño. Inherente a un estado o situación. Los peligros son causados por las características de determinadas condiciones, materiales o equipos, que pueden causar daños a las personas, el medio ambiente, los animales y las plantas, los animales o el patrimonio. Las personas lo entienden como riesgo laboral, es decir, la posibilidad de que los trabajadores sufran daños a causa del trabajo. Con el fin de determinar el riesgo desde la perspectiva de la gravedad del riesgo, se evaluará conjuntamente la posibilidad y gravedad de su ocurrencia. En resumen, el concepto de riesgo está relacionado con la posibilidad de realización del riesgo y la expectativa de posibles daños.

Teniendo en cuenta a **Azabache, (2018)**. En un trabajo titulado "Condiciones Mínimas de Seguridad y Salud para el Teletrabajo" de la Universidad Católica del Perú, el autor llegó a las siguientes conclusiones luego de una minuciosa investigación:

El trabajo a distancia representa un cambio importante en el paradigma tradicional de prestación de servicios subordinados. En el paradigma tradicional, a los riesgos laborales generales también se suman otros riesgos naturales específicos, como la falta de trabajo o el aislamiento. Es cierto que el teletrabajo aporta beneficios a los trabajadores y empleadores que trabajan de forma remota. Sin embargo, por otro lado, si el teletrabajo no se implementa en una empresa que no gestiona adecuadamente los riesgos profesionales, esta es una pista indiscutible que puede resultar sumamente perjudicial para la salud de los teletrabajadores.

Luego de analizar las cifras del teletrabajo en el ordenamiento jurídico peruano, se concluye que es necesario realizar cambios legislativos, los cuales deben considerar las particularidades y cambios reales del teletrabajo para asegurar condiciones mínimas de salud y seguridad. prestación de servicios

c) A nivel local:

En la revisión de las investigaciones locales se ha hecho una búsqueda de las tesis que se encuentran inscritos en las siguientes universidades de la localidad de Ancash como: ULADECH, SAN PEDRO, CESAR VALLEJO, entre otras universidades a nivel nacional; y no se ha podido ubicar tesis relacionadas con la presente investigación.

1.1.2. Fundamentación científica.

La **Ley 29783**, también conocida como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene por objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales, a partir del trabajo conjunto entre empleadores, sindicatos y el Estado.

El ámbito de aplicación de la normativa son todos los sectores económicos y de servicios, incluyendo los empleadores y los trabajadores que están bajo el régimen laboral de la actividad privada en el territorio nacional, así como los empleados del sector público, las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, y los trabajadores autónomos.

Cabe precisar que la normativa está ideada para establecer las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales. Esto faculta a los empleadores y trabajadores a optar libremente por niveles de protección que mejoren lo previsto en la norma según las particularidades de la actividad empresarial.

Artículo 1° Objetivos Generales

El Reglamento tiene como objeto la promoción de la cultura de seguridad y salud en el PCC, a través del establecimiento de medidas de prevención de riesgos laborales, las cuales han de ser aplicadas durante la jornada laboral.

Artículo 2° Objetivos Específicos

2.1 Garantizar las condiciones de seguridad y salvaguardar la vida, la integridad física y el bienestar de los servidores, mediante la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

2.2 Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en todos los servidores, incluyendo al personal sujeto a los regímenes de intermediación y tercerización, modalidades formativas laborales y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la entidad, con el fin de garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

2.3 Propiciar el mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a fin de evitar y prevenir daños a la salud, a las instalaciones o a los procesos en las diferentes actividades ejecutadas, facilitando la identificación de los riesgos existentes, su evaluación, control y corrección.

2.4 Proteger las instalaciones y bienes de la entidad, con el objetivo de garantizar la fuente de trabajo y mejorar la productividad.

2.5 Estimular y fomentar un mayor desarrollo de la conciencia de prevención entre los servidores, incluyendo regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso entre los que presten servicios de manera esporádica en las instalaciones del PCC, con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 3° Alcances

El Reglamento alcanza a todos los/as servidores/as civiles, sin distinción de nivel, modalidad contractual, cargo o función, que laboren dentro de las instalaciones del PCC, o fuera de ella, en cumplimiento de sus funciones y/o actividades, y a los proveedores que ingresan a las instalaciones del PCC.

Artículo 4° Base Legal

4.1 Constitución Política del Perú

4.2 Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

- 4.3 Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 4.4 Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- 4.5 Ley N° 18846, Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales.
- 4.6 Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- 4.7 Decreto Legislativo N° 1077, que crea el Programa de Compensaciones para la Competitividad como Unidad Ejecutora del Ministerio de Agricultura y Riego – MINAGRI.
- 4.8 Decreto Supremo N° 005-2020-MINAGRI, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1077 que crea el Programa de Compensaciones para la Competitividad.
- 4.9 Decreto Supremo N° 017-2012-TR que determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo.
- 4.10 Decreto Supremo N° 006-2018-TR que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 4.11 Decreto Supremo N° 006-2018-TR que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 4.12 Decreto Supremo N° 010-2014-TR, aprueba normas complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222.
- 4.13 Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- 4.14 Decreto Supremo N° 007-2017-TR que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- 4.15 Decreto Supremo N° 002-72-TR, Reglamento de la Ley N° 18846 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 4.16 Decreto Supremo N° 009-2004-TR, dicta normas reglamentarias de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

- 4.17 Decreto Supremo N° 05-90-PCM, aprueba el Reglamento de la ley de Carrera Administrativa y Remuneraciones.
- 4.18 Decreto Supremo N° 012-2013-TR, Decreto Supremo que modifica el reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo.
- 4.19 Decreto Legislativo N° 1025, aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- 4.20 Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma básica de Ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico.
- 4.21 Resolución Ministerial N° 111-2013-MEM/DM, aprueba Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad -2013.
- 4.22 Resolución Ministerial N° 188-2015-PCM, aprueba los Lineamientos para la Formulación y Aprobación de Planes de Contingencia.
- 4.23 Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, aprueba el modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Guía Básica sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 4.24 Norma Técnica Peruana 399.010-1/2007, Señales de Seguridad. Colores, símbolos, formas y dimensiones de las señales de seguridad.
- 4.25 Norma Técnica Peruana 350.021:2004, Clasificación de los fuegos y su representación gráfica.
- 4.26 Decreto Supremo N° 020-2019-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 017-2012-TR y el Decreto Supremo N° 007-2017-TR. 4
- .27 Nuevo Manual de Operaciones del PCC vigente.

EL TRABAJO Y EL DERECHO AL TRABAJO

1.1. A manera de definición

Según **Campos, (2013)**. La palabra trabajo proviene del latín trabs-trabis, que significa lucha entre personas y dificultades, que permite a las personas satisfacer sus necesidades desde el inicio de la creación. Desde el punto de vista gramatical, el trabajo estipulado en la "Ley del Trabajo" tiene una variedad de significados, el trabajo es considerado como un esfuerzo humano, que se aplica a la producción de riqueza,

Otros doctrinarios creen que la palabra trabajo proviene de la palabra latina tripalium, que es un término que especifica la tortura, porque está lejos de la realidad, el término proviene del verbo tripallare, que significa tanto trabajo como sufrimiento. Autores como Cabanellas creen que trabajar como término lingüístico incluye inherentemente el concepto de dolor y tristeza.

Asimismo, **García, (2013)** cree que el trabajo es una expresión creativa de una persona, a través de la cual puede crear, transformar y darle algo que no tenía antes de la manipulación manual o técnica, y darle valor.

Según la sentencia repetida por la Corte Constitucional en el documento 008-2005-PI / TC, el trabajo es la suma de los seres humanos en sus conjuntos espirituales y materiales, lo que permitirá producir cosas útiles, lo que implica que esta acción el hombre utiliza su moralidad, La inteligencia y los deportes pueden producir y producir bienes o servicios.

1.2. Características del trabajo

CARACTERES	GENERALIDADES /MODALIDADES		CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES
	TRABAJO MANUAL	TRABAJO INTELLECTUAL	

TRABAJO	Hombre entra en contacto con los	Ejercicio mental Se auxilia de	Personalísimo No por maquinas No por animales No por personas jurídicas
PERSONAL	materiales Forma: Directa o por medio de instrumentos	instrumentos: microscopios, equipo de sonidos, o computadoras.	
TRABAJO PRODUCTIVO	Importante para el Derecho del Trabajo, por cuanto va generar bienes y servicios necesarios para la subsistencia humana		Reporta un beneficio económico Sino tiene un fin económico no es un trabajo productivo según el Derecho al Trabajo
GENERA			
TRABAJO POR CUENTA AJENA	Bienes y servicios en esfera patrimonial	Bienes y servicios a favor de un tercero	El tercero para el que se ejecuta el trabajo productivo debe ser extraño a trabajador
	El trabajo se ejecuta por cuenta propia	El trabajo se ejecuta por cuenta ajena	
EL TRABAJO SE DA DE DOS FORMAS			
TRABAJO LIBRE	LIBRE	FORZOSO	Trabajo forzoso está prohibido por los convenios de la OIT Trabajo libre es objeto de regulación por el derecho del trabajo
	Acuerdo voluntario entre quien lo presta y quien lo recibe.	Imposición del que lo recibe.	
TRABAJO DEPENDIENTE	Doctrina y el Derecho comparado que el objeto de regulación por el Derecho del Trabajo debe realizarse de dos formas		Dependencia, es el sometimiento del trabajador a los poderes de organización
	DEPENDIENTE	SUBORDINADO	

1.3. DERECHO AL TRABAJO

A) ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Según **Cesar, (2013)**. Cree que hablar de derecho del trabajo está entrando en el ámbito constitucional porque está intrínsecamente ligada a la naturaleza humana, y la evolución de la legislación laboral o la legislación laboral se remonta a los primeros años de proporcionar trabajo o trabajo a mano. Procesando. La gente piensa que el trabajo es el esfuerzo del ser humano para buscar un medio de vida y satisfacer las necesidades básicas, y tiene elementos interrelacionados, relación que se ha fortalecido en la formación de grupos humanos. Son nómadas que han pasado por el proceso de evolución y lograron formar los primeros asentamientos humanos, y luego estas personas formaron la nación. Es en esta etapa que se paga el trabajo, porque se hace para satisfacer las necesidades de la comunidad y lograr los objetivos comunes de la gente. Como disciplina legal, el derecho laboral ha aparecido recientemente, porque antes no existía el derecho laboral, porque solo había reglas descentralizadas. Después de la etapa nómada, apareció el trueque, que era el trabajo de intercambiar una mercancía por otra para satisfacer la demanda e interactuar con la gente. Los primeros sistemas y normas de derecho civil aparecieron en el derecho romano, y este último consideró que el trabajo era suyo.

Tiene cristianismo, y el concepto de trabajo ha cambiado, ya no es una tortura y ya no se concibe de manera notoria, se ha convertido en una actividad noble, legal y noble, un concepto de liberalismo a comenzado la fase de confirmación de los salarios laborales también debido al comercio.

En cuanto al origen y evolución del derecho al trabajo, **Rendón (2007)** cree que éste se debe a la independencia y creación de la República que dio lugar a una nueva visión del derecho laboral. Como resultado del establecimiento de la Constitución en 1823, se inició la regulación inicial de la ley laboral. El trabajo forzoso fue gradualmente eliminado. A mediados del siglo XIX, la economía del Perú estaba dominada por sistemas feudales y agrícolas, que abusaron del salario de los trabajadores. Según la Constitución Política de 1828, los peruanos podían ser admitidos como funcionarios públicos sin distinción. En la Carta Magna de 1834 se establecieron disposiciones generales en materia laboral, que sentaron un precedente para el posterior reconocimiento de la libertad de trabajo y la desaparición de los privilegios laborales

o la igualdad de oportunidades. Las constituciones políticas de 1860 y 1967 fijaron el mínimo. Las primeras industrias del país no aparecieron hasta finales del siglo XIX, lo que provocó la instalación de fábricas, el aumento del comercio y la creación de oportunidades de empleo.

B) Concepto.

Según el contenido de la encuesta, los nombres que rodean el derecho al trabajo son diferentes, estos nombres se producen en tres etapas, los mostramos en la siguiente tabla:

Denominaciones del Derecho Laboral

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

Rendón (2007). Considera que el derecho al trabajo es el esbozo de las normas legales, que regularán la relación entre empleadores y trabajadores, y tendrán como objetivo lograr la armonía y el equilibrio y proteger a los más débiles

1.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.4.1. GENERALIDADES

Según **Cortez, (2007)**. La seguridad laboral es una técnica de prevención no médica que puede prevenir accidentes laborales y evitar y controlar sus consecuencias. Actualmente, todas las empresas públicas y privadas deben implementar sistemas de seguridad y salud en el trabajo, los mismos que describe **Carrasco, (2015)**. Debe ser adecuado y su propósito es mantener el riesgo en un nivel pequeño, de manera de evitar dañar el desarrollo operativo de la entidad y proteger la situación financiera de la entidad, lograr la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores y la estabilidad económica de la persona o trabajador responsable. El objetivo principal es ahorrar los altos costos causados por accidentes y enfermedades ocupacionales (Páginas 17-23).

1.5. La salud:

1.5.1. Derecho a la salud

Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

A) Concepto de salud

La salud no solo está libre de enfermedades, sino también un estado de bienestar físico, mental y social en el que las personas pueden desarrollar su potencial creativo. Sin embargo, muchas personas tienen una visión más limitada y solo pueden considerar la salud como la ausencia de enfermedad. **Álvarez, (2008)**. El acceso a la salud es un derecho humano y sus violaciones deben ser negadas y violadas resueltamente en la práctica. (OMS, 2013).

En el Perú, la salud se rige como un derecho social en nuestra constitución política, y la Corte Constitucional menciona en detalle la salud en el Documento 2945-2003-AA / TC (base legal 10); por lo tanto, el Estado tiene derecho a proteger y pretende proteger. Grupos que son victimizados y / o desfavorecidos por razones económicas y sociales, es decir, aquellos que se encuentran en una posición o estatus degradado en su nivel de vida, y no están relacionados con la dignidad.

B) Derecho a la Vida

Según **Fernández, (2005)** considera que el derecho a la vida se reconoce en primer lugar internamente en los derechos de la persona y en el presupuesto básico de todas las demás personas. Si no existe el derecho a la vida, no tiene sentido mencionar la constelación de la protección de los derechos personales reconocidos por el sistema legal. Por su parte, (Espinoza, 2000) señaló: “El derecho a la vida es un derecho natural básico excepcional, y es un derecho natural básico del que todos disfrutan únicamente por su existencia. No es solo un requisito legal, También inició un evento original e inalterable, es decir, cuando una persona se encuentra a sí misma, solo después se puede decir que hay una necesidad

Cabe mencionar que el derecho a la vida es el derecho básico originario de la humanidad, su ayuda y protección corresponde a la sociedad y al país, y se refleja en las políticas públicas encaminadas a reconocer y promover el derecho universal a la salud. Por ello, en 1997 se promulgó la Ley N ° 26842, Ley General de Salud. El “Título Preliminar” de la ley establece claramente que la salud es una condición indispensable para el desarrollo humano y un medio básico para lograr el bienestar individual y colectivo. ; Salvaguardar la salud es de interés público, y es responsabilidad del estado ser supervisado, supervisado y promovido; y la salud pública es la responsabilidad primaria del estado.

1.5.2. Política nacional de la salud

Según **Salvatierra, (2012)**. El país es un país que formula una política nacional de salud, por lo que se formuló una política nacional de salud nacional que se incluyó en el artículo 9 de nuestra Carta Magna. El país comenzó a recibir atención

médica en la década de 1960. Durante este período, la salud se institucionalizó como un beneficio social. Ignore el binomio de enfermedades de salud comunes y utilice la relación con el servicio de salud. En Perú, el estado no protege la salud porque daña intereses económicos. La crisis financiera afectó severamente los recursos del sector. Se puede decir que entre 1985 y 1990, el gasto per cápita del Ministerio de Salud se redujo en un 50%.

A partir de 1990, los hospitales públicos comenzaron a atraer más recursos propios a través de tarifas especiales que alcanzaban el 65% de sus ingresos. El estado promueve y previene a las personas sin hogar mediante el uso de todas las instituciones para proteger a las madres, los niños, los ancianos y los discapacitados. El Ministerio de Salud, en su conjunto, promueve y supervisa a todos los pacientes en todas las instituciones de salud, y Brindarles la atención adecuada, pero lo más importante, todos deben disfrutar de este derecho, porque las condiciones técnicas y la infraestructura adecuada lo permiten.

1.5.3. Características de la salud

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

1.5.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

1.5.4.1. ANTECEDENTES

Según **Gregorio (2005)**. El autor venezolano considera que, dado que el trabajo de la tierra es un elemento básico de la producción, es necesario analizarlo desde la perspectiva de proteger la salud y la vida de los trabajadores. Varios autores creen que la primera premisa sobre la seguridad personal de los trabajadores apareció en las obras de Hipócrates y el anciano Plinio en el siglo IV a. C. Fueron ellos quienes firmaron un tratado sobre los daños causados por la inhalación de polvo de plomo y mercurio en las minas.

Fue durante el Renacimiento cuando las personas se interesaron por las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, por lo que se propusieron medidas preventivas para los trabajadores que prestan servicios en minas y fundiciones. Durante la revolución industrial, han aparecido las máquinas, los trabajadores se concentran en las fábricas y el ambiente laboral, los accidentes y las enfermedades profesionales son inestables, lo que ha producido normas que regulan los hechos sociales y forman figuras protectoras. El estado es una relación laboral débil.

Con el auge del movimiento laboral en el siglo XIX, se promulgaron leyes destinadas a prevenir y reparar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Fue en esta etapa que creímos que la salud y seguridad ocupacional comenzaron a tener efecto legal, fue en 1833 cuando se promulgó la "British Factory Act", que atribuía la capacidad del estado para inspeccionar las fábricas al estado. De acuerdo con la Ley de responsabilidad del empleador de 1880, se estableció la base de las normas de seguridad y salud en el trabajo y se estableció el derecho de las personas afectadas por accidentes laborales a reclamar daños y perjuicios a empleadores negligentes. El movimiento sindical también surgió como una protección para los trabajadores entidad.

Asimismo, **Del Campo, (2014)**. Señaló que después de la Primera Guerra Mundial, la gente se dio cuenta de que se deben realizar esfuerzos globales para combatir los efectos nocivos de la industrialización. Sin la justicia social y económica de los trabajadores no puede haber paz. Por esta razón, se firmó el Tratado. . Se

estableció la Organización de Paz de Versalles de la Organización Internacional del Trabajo, que estaba destinada a establecer normas internacionales para la protección de los trabajadores.

1.5.4.2. Conceptos relacionados a la seguridad y salud laboral

Desde la posición de **Terán, (2012)**. Citó a **Henaó (2010)**, cuando se trata de salud ocupacional, se compone de tres elementos; el primero es medicina ocupacional, higiene industrial y seguridad industrial. En este estudio analizaremos la seguridad y salud laboral. Por ello, Terán (2012) considera que la salud ocupacional tiene como objetivo mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores, convirtiéndose así en una herramienta para mejorar la calidad de producción de la empresa. Por otro lado, la OIT considera la salud ocupacional como una serie de actividades multidisciplinarias dirigidas a promover, educar, prevenir, controlar, rehabilitar y rehabilitar a los trabajadores con el fin de proteger a los trabajadores de los riesgos ocupacionales y ponerlos en el medio ambiente. Según sus condiciones físicas y psicológicas.

1.6. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La salud y seguridad ocupacional es un derecho reconocido por los organismos internacionales, según las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los estados deben proteger a los trabajadores de las enfermedades ocupacionales y prevenir los accidentes laborales.

Según **Del Campo, (2014)**. Considera que la salud y seguridad en el trabajo constituyen los procedimientos y normas que toda entidad pública y privada debe adoptar para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, involucrando factores físicos, emocionales, psicológicos y sociales. Otros; protección de la salud y búsqueda de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

La constitución requiere que los estados la reconozcan porque, como se mencionó anteriormente, la OIT ha establecido regulaciones normativas, y su reconocimiento legal es la base.

Asimismo **Ospina, (2007)**. Cree que este reconocimiento constitucional se dio a nivel mundial a fines del siglo XIX, porque la gente empezó a darse cuenta del concepto de responsabilidad sin culpa patronal, lo que hizo que los trabajadores lucharan por el poder y la regulación. Si se producen lesiones profesionales y enfermedades profesionales subsiguientes, considere la posibilidad de indemnización y seguro.

En general, se reconoce que la protección constitucional en el artículo 7 se basa en el derecho a la vida, y la integración de los derechos económicos y sociales enriquece el derecho a la vida. Las entidades públicas y privadas deben reconocer este derecho como un derecho básico, y también está respaldado por la constitución. El derecho a la dignidad humana.

1.6.1. Nivel de cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo - Atentados contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo:

Según **Arévalo, (2016)**. Señaló que, en Perú, el control social formal del Perú en materia de seguridad y salud se rige por las siguientes normas: 1. "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" -Ley No. 29783. 2. Decreto Supremo N ° 005-2012-TR-Ley y Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3. La Ley N ° 30222 modificó la Ley N ° 29783. 4. Artículo 168 de la Ley Penal-Delitos de atentar contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

1.6.1.1. Control social

Como parte activa de la sociedad, bajo el imperio de la ley en un orden democrático, siempre existirá un control social sobre las relaciones legales, con el objetivo de asegurar el bienestar común de toda la sociedad. Según Villavicencio (2000), el control social busca asegurar que las personas inmersas en la sociedad estén sujetas a

las reglas de la convivencia. También para **Álvarez (2016)**, el control social se divide en dos modalidades: control informal y control formal.

1.6.1.2. Control Social Informal

Según **Bramont, (2005)**; Señaló que el control social informal significa que el estado no impone directamente la represión a la gente, sino que es controlado por otros individuos o grupos que ejercen presión.

1.6.1.3. Control Social Formal

Como expresa **Arévalo, (2016)**. Señaló que el control social formal utiliza la intervención de los organismos de control social del estado (como varios ministerios, policía, asuntos públicos, poder judicial e instituciones penitenciarias) como factor principal. Así es como el derecho penal es un medio de control social. En cuanto al control formal del trabajo, el mismo autor peruano señaló que antes de recurrir a la protección penal para proteger los intereses legales, la seguridad y la salud en el trabajo, se debe buscar protección en mecanismos extradelictivos relacionados con la prevención de riesgos laborales, tales como:

- Resolución contractual.
- Responsabilidad civil.
- Paralización de actividades.
- Multas administrativas.

1.7. POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En cualquier organización privada o estatal, las políticas de seguridad y salud ocupacional son necesarias porque permitirán el logro de las metas de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional No. 29783 y el compromiso de mejorar el desempeño de las acciones. Binomio trabajador-empleador; teniendo en cuenta la naturaleza y gravedad de sus riesgos, así como los requisitos mínimos para otros requisitos exigidos por normativas y organizaciones. Con base en lo revisado, la doctrina indica

que la política busca establecer metas que se puedan lograr mediante una adecuada gestión, las cuales tienen las siguientes características:

- Conocer la visión, misión, naturaleza, objetivos y escala de riesgo del empleado.
- De acuerdo con las leyes vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional, realizar todas las acciones internas dentro de la empresa o entidad.
- Debe registrarse y revisarse de vez en cuando para verificar el cumplimiento.
- Todos los empleados de una entidad o empresa comprenden la política para que puedan acordar sus obligaciones.
- Un claro compromiso con la mejora continua

1.7.1. Responsabilidad del empleador en los accidentes laborales.

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

LEGISLACIÓN	FINALIDAD DE LA LEY	SOBRE LA REPARACIÓN
ESPAÑA	Sanciona el incumplimiento de los empresarios de sus obligaciones respecto a la prevención de riesgos laborales. Dicha responsabilidad es administrativa, penal y civil.	Ley 31/1995 a parte de las reparaciones surgidas del sistema tarifario, se regula la responsabilidad independiente y compatible con todo orden, incluso el orden penal. La responsabilidad civil extracontractual derivada de los daños comprende la restitución, reparación e indemnización de perjuicios materiales y morales por parte del empresario a la persona perjudicada

ARGENTINA	Prevención y reducción de la siniestralidad laboral. Protege en caso de accidente la minusvalía sufrida por el trabajador como su rehabilitación y reinserción, en caso de existir daños	Ley 19.587: Regula el régimen de prevención y reparación de riesgos del trabajo, pero no son idóneos para alcanzar los objetivos de prevención.
CHILE	Se establece una serie de instrumentos de prevención de riesgos cuya existencia es obligatoria en las empresas.	Ley 16.744 inc. b). Regula que en caso la víctima y las personas a las que causen daño mediante un accidente o enfermedad laboral, podrán ejercer acción contra el empleador o terceros responsables del accidente, asimismo a otras indemnizaciones a que tengan derecho (daño moral)
URUGUAY	Ley 16.074 regula la responsabilidad civil del empleador ante la existencia de dolo o culpa grave en el incumplimiento de las normas sobre seguridad y prevención.	
BRASIL	El pago por la previsión de las prestaciones por accidente de trabajo, no excluye la responsabilidad civil de la empresa ni de otros.	
PERU	La ley garantiza que el empleador debe dar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellos que no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se	La ley 29783 la responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios o terceros

	encuentran dentro del ámbito del centro de labores.	en cuyo favor se presta o preste el servicio.
--	---	--

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

Según la "Ley de Prevención de Riesgos Laborales" española, los empleadores son responsables de la salud y seguridad de los trabajadores, incitan a los empleadores a cumplir determinadas obligaciones para garantizar la seguridad y salud en el trabajo y reconocen la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

Para **Salazar, (2008)**. La obligación de la ley española que regula a los empleadores a los trabajadores es una obligación de medios; porque el primer producto cumplirá con su obligación general cumpliendo con todos los productos específicos especificados, y la finalidad de hacerlo no es causar daño.

En el caso de Perú, la "Ley de Prevención de Riesgos Laborales" prevé la protección legal de los empleados frente a las violaciones a la seguridad y salud ocupacional, estipula las obligaciones de la empresa y vela por la seguridad de la empresa. Por lo tanto, la empresa será responsable en nombre del empleador dentro del alcance del incumplimiento causado por sus acciones o negligencia. En la actualidad, se dice que la ley y la doctrina reconocen que cualquier empresa grande o pequeña es una entidad de riesgo, lo que puede afectar importantes derechos legales como la salud física y mental y la vida de los trabajadores. Pueden extenderse a terceros y tienen como objetivo proporcionar responsabilidad penal a los representantes a través de terceros. Para seguir estudiando el tema, debemos revisar las doctrinas y leyes sobre el tema.

Según **Rodríguez, (2005)**. Nos dijo que toda empresa es una potencial causa de accidentes, categorizándolos en tres tipos o categorías, y categorizándolos según donde ocurren estos riesgos:

- ✓ Incluidos aquellos efectos lesivos que puedan afectar al patrimonio legal de terceros, que puedan verse afectados por la actividad de la empresa.
- ✓ Incluidos los daños a los bienes legales de los propios empleados de la empresa.

- ✓ Formado por el perjuicio a la referida relación de carácter normativo impuesta a la empresa por el Estado, que afectará el patrimonio jurídico del propio Estado.

1.7.3. La responsabilidad civil

Según **León, (2011)**. Considera que la responsabilidad se define como la materia en el sentido legal, es decir, las consecuencias adversas que sufre el empleador en relación con el empleado y lo reprime, la ley lo castiga como debe ser condenado porque atenta contra intereses. Extranjeros o comunidades enteras. De la investigación teórica se puede inferir que la primera actuación protectora que beneficia a los trabajadores industriales es el enfoque en la accidentalidad de los trabajadores, lo que demuestra que el sistema es insuficiente y no puede asegurar que las indemnizaciones y compensaciones sean proporcionales al daño causado por los trabajadores. accidente.

1.7.4. El criterio de imputación objetiva

A través del estudio de la teoría del delito, se puede determinar que la existencia de factores de atribución o estándares de imputación es subjetiva, objetiva y semi-objetiva. Las características objetivas están directamente relacionadas con el grado de culpabilidad o fraude de la parte que causó el daño. Para determinar la existencia de estándares subjetivos es necesario acreditar que hubo comportamiento doloso o negligente en el accidente para atribuir responsabilidad.

1.8. ANÁLISIS DEL DELITO DE ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En cuanto a la ley N ° 30222, la misma que reformó el **Artículo 168 ° A** del Código Penal define el delito de atentar contra las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en los siguientes términos:

Sanciones contra empresas que violen las normas de seguridad y salud en el trabajo. Si la empresa es notificada para cumplir con sus obligaciones legales y no cumple con las medidas correctivas, la salud, la vida y la integridad física de sus trabajadores será penado con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años. Si se da la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, trae como consecuencia para los trabajadores la muerte del trabajador o de terceros o le produce una lesión grave que puede incluso a llegar a ser incapacitado y en las investigaciones arroja que pudo ser previsto y no lo fue, el responsable tendrá:

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

a) Bien jurídico protegido

Las doctrinas señalan que los intereses legales protegidos son intereses protegidos por la ley, y la sociedad ha sentado las bases para lograr la paz y el desarrollo armonioso. En lo que respecta a Hurtado (2005), cree que los intereses legales son todo aquello que los legisladores valoran, aunque no constituyan leyes. En las investigaciones pertinentes, el interés legal protegido es la seguridad y salud ocupacional, es decir, el derecho de toda persona a trabajar en condiciones que garanticen su vida, salud e integridad física.

b) Tipicidad objetiva

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

❖ Sujeto activo

Puede ser cualquier persona que sea legalmente responsable ante los trabajadores y viole las leyes que exigen el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud ocupacional.

❖ **Sujeto pasivo**

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

❖ **Comportamiento**

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

c) Tipo legal subjetivo

Según **Paredes, (2013)**. Está constituido por las referencias del imputado, es decir al mundo interior en el cual se desarrollan sus actividades con el fin de describir el acto incriminado. El dolo es uno de los elementos principal y está acompañado de los elementos subjetivos el cual constituye en el núcleo de lo ilícito de la acción. El Código penal no define el dolo, pero sin embargo según la doctrina se define la voluntad y la conciencia que adquiere el sujeto que va a realizar su conducta que va a definir en el tipo penal.

Según **Villa (2008)**. Nos dice que el dolo puede clasificarse en:

d) Clasificación del Dolo

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

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

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

e) La penalidad

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

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

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

f) Supuesto de exposición al riesgo por la propia víctima

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

1.9. CONCEPTOS TEÓRICOS BÁSICOS

a) Derecho Laboral.

Según **Cabanellas, (2005)**. Partió de un evidente punto de vista subjetivista y señaló que el término "trabajo considerado como actividad humana" se refiere a la actividad física o intelectual humana. Para algunas personas, no solo involucra actividades, sino también los resultados del proceso de producción. Según Karting Marx, el trabajo será toda actividad humana que obtenga los resultados de transformación de problemas naturales. (Página 133). Esta posición es consistente con el concepto de que el derecho laboral es una rama del derecho privado, que involucra relaciones individuales y colectivas entre trabajadores dependientes y empleadores con el fin de respetar sus derechos y derechos. obligación.

b) Salud ocupacional

La salud ocupacional consta de tres departamentos principales: Medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. "A través de la salud ocupacional, tiene como objetivo mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores, y como herramienta para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de la empresa" (**Henao, 2010: 33**). Según el informe de la **Organización Mundial de la Salud (2016)**, la salud ocupacional es una actividad encaminada a proteger y mantener la salud de los trabajadores, lo cual se logra controlando y previniendo accidentes y enfermedades y eliminando así los factores de riesgo.

La OIT lo define como: "Una serie de actividades multidisciplinarias destinadas a promover, educar, prevenir, controlar, recuperar y rehabilitar a los trabajadores, destinadas a proteger a los trabajadores de sus riesgos laborales y adecuarlos a las condiciones laborales. Condición psicológica "(ibid. 34). Seguridad industrial. "Desde los albores de la historia, los seres humanos han utilizado sus instintos protectores como plataforma de defensa contra las lesiones físicas; este esfuerzo puede ser inicialmente personal, instintivamente de naturaleza defensiva. Esto dio origen a la seguridad industrial, que se refleja en simples esfuerzos personales en lugar de En un sistema organizado " **Ramírez (2008: 23)**

c) Defensa De La Persona:

Para el jurista **Fernández, (2015)**. Señaló que la defensa del cuerpo humano es el objetivo supremo de la sociedad y del país, y estipula las responsabilidades de todos los miembros de la sociedad y de las diversas instituciones del país para proteger a las personas de la violencia. Adoptar un enfoque preventivo, integral y unificado con las personas. Esta protección incluye no solo la estructura de la mente y el cuerpo, sino también la libertad fenomenológica proyectada, las acciones, los comportamientos y los comportamientos adoptados. En otras palabras, el "plan de vida" de todos.

d) Enfermedad profesional:

Según **Organización Mundial, (2016)**; es el resultado de realizar malas actividades laborales, lo que conduce al deterioro lento y gradual de la salud de los trabajadores.

e) Remuneración del trabajo:

Según **Arévalo (2016)**, Señaló que la remuneración del trabajo es la remuneración o compensación que los empleadores deben pagar a los trabajadores, lo que también muestra los derechos básicos que los trabajadores han obtenido en virtud del trabajo que realizan. (Página 36).

1.10. CONTEXTO GENERAL Y ACTUAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PERÚ:

Nuestras leyes peruanas no tienen nada que ver con la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, el objetivo del primer derecho fundamental de nuestra Constitución peruana es "defender a la persona y respetar su dignidad (...)"; y en el artículo 2 reconoce la "vida, la moral" de todas, El derecho a la integridad física y psíquica (...). En cuanto a ellos, el artículo 7 reconoce que toda persona tiene el "derecho a proteger su salud". Además, el artículo 59 del Reglamento Básico también menciona expresar el compromiso del país en un marco común. Protección de la salud "(...) El ejercicio

de estas libertades no debe atentar contra la moral, la salud o la seguridad pública", por lo que uno de los principios rectores del Estado peruano es velar por la salud de las personas.

Por tanto, la felicidad de quien expresa nuestra Carta Magna es un espíritu protector, lo cual es evidente, porque su voluntad es garantizar una calidad de vida digna para todos. Podemos confirmar efectivamente que la seguridad y la salud en el trabajo se basan en la dignidad humana además de otros derechos. "La dignidad se entiende como un rasgo racional que determina la dignidad humana; el ser humano necesita vivir en un entorno que permita y apoye su naturaleza personal y su desarrollo social, desarrollo y perfección,

Si bien los temas de seguridad y salud en el trabajo son todavía relativamente recientes, la situación lo es aún más en nuestro país. Así, en 2005 se inició la regulación de la primera regla (impulsada por el TLC entre Perú y Estados Unidos, entre otras razones) que es contundente sobre este tema. Entre los reglamentos, en particular DS 009 2005; Resoluciones Ministeriales No. 148-2007 y No. 161-12007; y DS 012-2010.

El Decreto Supremo N ° 009-2005 regula el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que básicamente establece normas mínimas para la prevención de riesgos laborales. Cabe señalar que estamos ante la primera regla, que es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país con la participación de los trabajadores, empleadores y del país. Asimismo, trae un nuevo mecanismo denominado "Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional" (SGSST), que está previsto para gestionar los riesgos en el trabajo. Además, las disposiciones antes mencionadas se aplican a todos los sectores económicos del país sujetos al sistema laboral privado.

Posteriormente, con el fin de dar pleno cumplimiento a las normas contenidas en el DS 009-2005, se elaboró la Resolución Ministerial No. 148-200, que aprobó el "Reglamento de Organización y Funcionamiento del Comité" y la "Designación de Funciones de los Supervisores de Seguridad". Salud en el trabajo, es decir, la regulación de una de las herramientas normativas necesarias ayudará a garantizar las condiciones básicas de seguridad y salud en el trabajo para lograr la protección social y el desarrollo del trabajo decente.

Asimismo, se aprobó la Resolución Ministerial No. 161-12007-MEM / DM20, que regula las normas de seguridad y salud en las actividades de poder; sus objetivos incluyen: proteger, mantener y mejorar la integridad psicofísica de los trabajadores, y Desarrollar lineamientos para planes y programas para controlar, eliminar y reducir riesgos.

En lo que respecta al DS 012-2010, estipula la obligación de utilizar aplicaciones informáticas para informar y notificar accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales. Ha establecido organismos encargados de proporcionar esta información, analizarla y sistematizarla, compilar estadísticas y formular acciones de inspección para fortalecer la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Los lineamientos anteriores indican que el Perú está interesado en regular esta materia; sin embargo, a diferencia de las leyes comparadas (como las europeas), nuestra legislación no corre la misma suerte en cuanto a tratamiento y aceptación. Por ello, con el fin de revertir esta situación y con el afán de proteger a los trabajadores, el 20 de agosto de 2011 el estado promulgó la Ley N ° 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" (en adelante LSST). Asimismo, el 25 de abril de 2012 se aprobó el Decreto Supremo 005-2012-tr y se emitió su reglamento (en adelante RLSST). Vale aclarar que el propósito de este artículo no es analizar LSST en detalle, pero creo que es importante expresar dos cuestiones.

En primer lugar, el LSST es un paso hacia la modernización, trae un aspecto del que carece nuestro país: la organización del sistema nacional de prevención de riesgos, cuyo aspecto básico es la prevención, porque es más económico que el tratamiento o la reparación. Ante esto, de acuerdo con la exposición de motivos de la ley, podemos decir que existen básicamente dos razones para prevenir los riesgos laborales: una es humana y la otra económica. El primero se basa en el respeto por la dignidad humana y el sufrimiento asociado con la pérdida de salud. Por ejemplo, por razones económicas, parece haber absentismo, lo que afectará la productividad de las empresas, generará altos costos comerciales y afectará el sistema de seguridad social. En segundo lugar, como señaló la Asociación Nacional de la Industria, es necesario promulgar leyes para fortalecer el marco regulatorio para la seguridad y salud en el

trabajo. Sobre este tema, es inevitable tener un sistema que no pueda garantizar estándares mínimos. En este sentido, LSST coloca al Perú en un nivel que busca asegurar los estándares mínimos antes mencionados basados en un sistema ordenado e integral, en este sistema los trabajadores (a diferencia del DS 009-2005, la organización sindical es un sindicato contable) tienen sentido. participar. En otras palabras, nos proporciona un mejor sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

Sin embargo, debido a su presencia en el Perú (inspirando nuestra LSST) e influencia internacional, considero destacar el trabajo que realiza la Organización Internacional del Trabajo (en adelante Organización Internacional del Trabajo) en materia de seguridad y salud ocupacional. Desde su creación hasta la actualidad, este campo ha sido Hay más de 30 tipos de instrumentos. En este sentido, los convenios, recomendaciones y códigos de conducta constituyen un conjunto de los principales instrumentos de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo y proporcionan todos los principios, reglamentos y orientaciones técnicas necesarios para establecer e implementar la OIT. Gestionar los sistemas de seguridad y salud ocupacional para orientar mejor al gobierno, los empleadores y los trabajadores en el campo. En cuanto al Convenio, la OIT ha otorgado el Plan del Sistema Nacional de Seguridad y Salud a través de estas medidas, que debe convertirse en un modelo para la legislación nacional en esta materia. De esta manera, el acuerdo define la autoridad del gobierno para supervisar la salud y la seguridad, especifica las obligaciones de la empresa, estipula los roles, derechos y obligaciones de los trabajadores y sus organizaciones, y finalmente pasa las inspecciones pertinentes y toma medidas contra quienes violan la ley. Hay tres convenios internacionales del trabajo más relevantes a este respecto: los Convenios núms. 155, 161 y 187.

El Convenio N°. 155, que finalmente se emitió en 1981, es sumamente importante porque estipula por primera vez una política nacional sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo, es decir, “proporciona un marco de acción para garantizar Internamente, se minimizan las causas de riesgos de seguridad y salud ocupacional que existen en el entorno laboral nacional (...)”. Además, describe las acciones que los gobiernos y las empresas deben tomar para promover la seguridad y salud en el

trabajo y mejorar el clima laboral. El Convenio núm. 161 emitido en 1985 prevé el establecimiento de servicios de salud ocupacional a nivel de empresa para garantizar la aplicación de sistemas de vigilancia de la salud y promover la implementación de políticas de seguridad. Y salud en el trabajo.

Cabe señalar que China aún no ha ratificado los Convenios núm. 155 y núm. 161; sin embargo, como se señala en la exposición de motivos de la RLSST, esto no excluye su uso como referencia teórica para la elaboración e interpretación de normativas nacionales, ya que cuenta con un mínimo Las características de la norma se pueden aplicar independientemente de las condiciones sociales, la economía de cualquier país, y expresar el consenso de las tres partes al respecto.

Finalmente, el Convenio núm. 187 fue emitido en junio de 2006, que se refiere específicamente a un marco para promover la seguridad y la salud en el trabajo. Además de ser el último acuerdo, el acuerdo también considera la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo como una responsabilidad nacional basada en dos conceptos básicos para prevenir lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo: "Desarrollar y mantener la seguridad y la prevención de la salud en el trabajo Cultivar y aplicar métodos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo a nivel nacional ". En cuanto a las recomendaciones y códigos de práctica, a diferencia de la Convención, los dos instrumentos no son de carácter obligatorio, sin embargo, esto no debilita su significado rector en este tema. En este sentido, se recomienda que el acuerdo se complemente con una normativa más detallada. Nuevamente, estas sugerencias son útiles para aclarar y explicar los principios del acuerdo y pueden orientar el cumplimiento de las políticas nacionales. Por ejemplo, el propósito del Convenio núm. 187 adjunto, recomendación 197; desarrollar un plan nacional de seguridad y salud en el trabajo. 187); debería basarse en los principios de evaluación y gestión de peligros y riesgos, especialmente en el lugar de trabajo.

Por su parte, como se indica en el Informe No. VI de la 91.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003), las recomendaciones del Código de Prácticas "contienen algunas recomendaciones prácticas, a veces altamente técnicas y científicas, y su propósito es brindar orientación a autoridades y gobiernos. . Los servicios nacionales del sector público y privado, los empleadores, los trabajadores y

las empresas debaten cómo aplicar las normas pertinentes o abordar aspectos específicos de la seguridad y la salud en el trabajo”. Por ejemplo, las "Directrices del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional" que desarrollaremos más adelante. (CORDOVA, A. 2014. Según la Organización Internacional del Trabajo, Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: aplicación de principios en el Perú)

1.11. NORMAS QUE REGULAN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el año 2005, se introdujo en nuestro ordenamiento jurídico una norma común que regulará la seguridad y salud en el trabajo y se aplicará a todas las actividades y entidades empresariales: Decreto Supremo N ° 009-2005TR, "Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo". "(En lo sucesivo," el Reglamento "). Sin perjuicio de ello, con la entrada en vigor de la Ley N ° 29783, "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" (en adelante, "la ley"), se ha modificado el plan de supervisión de seguridad y salud en el trabajo o se han optimizado algunas normas. , O en otros casos, para supervisar nuevas situaciones o instituciones que buscan fortalecer las defensas de los trabajadores en el lugar de trabajo. Fue la entrada en vigor de esta ley lo que motivó la redacción de este artículo, que consta de cinco partes. Primero, mapeamos los escenarios nacionales e internacionales que regulan los estándares de salud y seguridad en el trabajo. La segunda parte describe en detalle las obligaciones de salud y seguridad estipuladas o estipuladas por la ley, por lo que se ha modificado el marco de la normativa. El tercer enfoque es el análisis de la normativa legal, que puede tener un impacto en la seguridad y salud en el trabajo. El cuarto punto clave es la novedad de la ley, que atañe a la responsabilidad (administrativa, civil e incluso penal) de la empresa y / o de sus funcionarios en caso de incumplimiento de obligaciones preventivas que vulneren la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, la quinta sección contiene algunas sugerencias que las empresas deben considerar para no dañar a los empleados ni someterse a sanciones.

"Normativa Internacional y Nacional" Según nuestro decreto, el instrumento internacional aplicable a la gestión de los temas de actualidad es la Decisión de la Comunidad Andina N ° 584 (en adelante "CAN"), obra aprobada mediante la Resolución N ° 957 (IASST) y su reglamento. . En el marco del proceso de integración de la CAN, los documentos antes mencionados regulan de manera integral el sistema de seguridad y salud ocupacional. Entraron en vigor el 26 de septiembre de 2005 y son obligatorios en nuestro sistema legal.

Asimismo, el Perú ha ratificado dos tratados de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, y sus tratados se enfocan en determinadas actividades económicas, por lo que no monitorean este tema de manera generalizada.

A nivel nacional, hasta la emisión de este reglamento (el Decreto Supremo N ° 009-2005-TR), no existe en nuestro ordenamiento jurídico una regulación que pueda abordar la regulación de la seguridad y salud en el trabajo. En diversos sectores, como industria, energía, construcción o minería, solo se realizarán esfuerzos parciales para regular este tema. Asimismo, si bien la normativa del sector salud no centra la atención en los centros de trabajo, también se aplica a ellos, complementando en cierta medida la normativa específica antes mencionada.

Sin embargo, la emisión de este reglamento es vital para nuestro sistema legal, porque es el primer reglamento que generalmente aborda temas de salud y seguridad en el trabajo. En otras palabras, es la primera norma aplicable a todos los centros de trabajo y no tiene nada que ver con el ámbito empresarial del empleador. De esta forma, ha establecido una serie de principios en nuestro ordenamiento jurídico que rigen la interpretación y aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo en cualquier industria. Del mismo modo, cuando los departamentos o las regulaciones especiales no prevén ningún problema con su contenido, también sirve como un estándar de referencia obligatorio. Finalmente, cumplió con el rol de especificaciones mínimas, es decir, impone una serie de estándares o restricciones que no se pueden bajar mediante regulaciones de la industria. De hecho, cuando el reglamento no regula algún aspecto previsto en su contenido, el reglamento puede servir como un papel complementario a las regulaciones de la industria.

Del mismo modo, cuando las normas departamentales no gestionan nada de manera integral, funcionan de manera complementaria. Finalmente, si tienen en cuenta menores beneficios u obligaciones, es un estándar mínimo que debe primar sobre las regulaciones de la industria y, obviamente, cuando consideran mayores beneficios u obligaciones en términos de seguridad y salud en el trabajo. , Fue reemplazado por regulaciones de la industria. .

Pues bien, hoy la ley ha asumido todas estas ventajas, beneficios y características ventajosas, aunque la ley no la ha derogado por completo, ha reemplazado a la ley como organismo regulador de la seguridad y salud en el trabajo. Además, creemos que esas disposiciones del "Reglamento" son compatibles con las de la "Ley" y siguen siendo válidas. Sin embargo, es muy posible derogar las disposiciones de la ley (por ejemplo, como se menciona en su artículo 28 y artículo 34). No obstante, cabe señalar que muchas disposiciones de la ley son copias literales del Reglamento.

1.11.1. NUEVAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- ❖ Obligación de Brindar Facilidades a los Representantes y Supervisores.
- ❖ Obligación de Capacitar al Personal en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Obligación de Adjuntar al Contrato de Trabajo la Descripción de las Recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Obligación de Contar con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) y un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST)
- ❖ Obligación de Conservar el Registro de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Ocupacionales e Incidentes Peligroso.
- ❖ Obligación de Organizar un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ❖ Obligación de Reubicar a los Trabajadores Vulnerables
- ❖ Obligación de Exponer la Política en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ❖ Obligación de Considerar los Días de Descanso Médico por Accidente de Trabajo o Enfermedad Ocupacional como Días Efectivamente Laborados para el Cálculo de la Participación en las Utilidades.

1.12. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es una disciplina que implica la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Diseñado para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud ocupacional debe promover y mantener el mayor bienestar y salud física y mental de los trabajadores en todas las ocupaciones. En este caso, la expectativa, concienciación, valoración y control de los peligros que se generan u originan en el lugar de trabajo pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores son los principios básicos del control del proceso. Evaluación y gestión de riesgos. También debe considerar los posibles impactos en las comunidades vecinas y el medio ambiente en general. (Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo de la OIT: una herramienta para la mejora continua. P5.-www.ilo.org/safeday.2011.

1.12.1. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es un conjunto de herramientas lógicas, caracterizadas por la flexibilidad, que se pueden ajustar de acuerdo con el tamaño y las actividades de la organización, y se enfocan en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con la actividad. Su complejidad puede variar desde las necesidades básicas de las pequeñas empresas que ejecutan un solo proceso de producto (donde los riesgos y peligros se identifican fácilmente) hasta industrias de peligros múltiples como la minería, la energía nuclear y la fabricación de productos químicos. O edificio. (El sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la OIT: una herramienta para la mejora continua. P7-www.ilo.org/safeday.2011.

1.12.2. RASGOS QUE DESDE EL PUNTO DE VISTA TEÓRICO CARACTERIZAN A LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CONTEMPORÁNEA Y QUE PERMITEN EL CUMPLIMIENTO DE SU MISIÓN.

1. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo está formulada en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (HRMS) y constituye parte del método de remuneración sistemática. Este es un elemento muy importante para mantener la salud de los trabajadores. El nivel de motivación de los trabajadores es suficiente. Una característica se puede ver en el análisis de los modelos propuestos por diferentes autores para la gestión de recursos humanos.

2. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo ha incidido en gran medida en la consideración de los recursos humanos como el factor competitivo más importante. Esto se debe a que los clientes juegan un papel importante y se vuelven muy exigentes, lo que presiona al mercado para obtener productos de mayor calidad, por lo que el mercado ejerce presión sobre la empresa, que trata de buscar ganancias a toda costa. Los recursos humanos pueden desencadenar o prevenir el desarrollo de otros factores que determinan la rentabilidad, por lo que el nivel de logro dependerá de cómo se manejen los factores humanos. En este sentido, las condiciones de trabajo ocupan un lugar importante, pues la falta de atención conllevará un aumento de los accidentes y enfermedades laborales, lo que conducirá a una disminución de la productividad, rompiendo la capacidad de la empresa para responder con éxito a la demanda del mercado, por lo que la mano de obra actual Los recursos son de gran importancia.

3. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es una inversión, no un costo, porque si bien la seguridad es básicamente humana, afortunadamente, aunque no se desee la seguridad, también está relacionada con los continuos beneficios económicos de la empresa, ya que generalmente puede Prevenirlo es más económico que la compensación y refuerza el estándar anterior, es decir, también es un medio para aumentar la productividad y la calidad del trabajo. Las principales inversiones en

seguridad incluyen operaciones de ingeniería, capacitación, participación e información

4. La gestión de la seguridad y la salud en el trabajo es una función integral de la organización. Debido al viejo estilo de seguridad específica, en la práctica la responsabilidad fue asignada al departamento de prevención, pero los mandos y medios fueron asignados a otros departamentos, por lo que los resultados obtenidos no fueron satisfactorios, por lo que un nuevo enfoque (integrado Seguridad), este método incluye la creencia de que la seguridad es la naturaleza intrínseca e intrínseca de todos los métodos de trabajo, por lo que la responsabilidad de la seguridad es una función de la capacidad a asumir en las siguientes posiciones.

La persona a cargo del trabajo también es responsable de la seguridad requerida para realizar el trabajo. Bajo este método, todos los procedimientos operativos deben incluir las medidas necesarias para evitar daños personales y materiales, y se deben definir las funciones de seguridad atribuidas a cada área de la organización, incluyendo las competencias y responsabilidades de cada organización. (MAPFRE, 1992; Chiavenato, 1993). El objetivo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es contribuir a la realización de la satisfacción en el trabajo mediante la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y la mejora continua y sistemática de las condiciones de trabajo, a fin de promover la mejora de la productividad laboral. **Brucy, (2013).**

1.13. MARCO LEGAL.

Ley N ° 29783, "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", para promover el control de la cultura de prevención de los riesgos laborales de los trabajadores y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en las circunstancias en que los empleadores deben cumplir con la ley y el rol del Estado debe ser controlado por los empleadores. Los trabajadores y las organizaciones sindicales deben utilizar el diálogo social para garantizar la promoción, difusión y cumplimiento de las leyes y reglamentos en esta materia" (Ley 30222 de Seguridad y Salud en el Trabajo)

De acuerdo con citas anteriores, el Perú siempre ha sido responsable de la seguridad y salud en el trabajo porque reconoce la importancia del derecho a la vida y la salud como lo establece la constitución política peruana. Además, estipula que los Estados Miembros están obligados a implementar las políticas de cumplimiento de la supervisión y prevención de riesgos laborales en el segundo semestre de 2012; los empleadores tienen la responsabilidad de identificar, evaluar, prevenir y comunicar a los trabajadores los riesgos laborales; e informar a los trabajadores de los riesgos de sus actividades que prestan. Las leyes y reglamentos incluyen siete títulos, quince capítulos, ciento veintidós artículos, cláusulas complementarias finales, catorce cláusulas complementarias temporales, glosario y dos anexos. Además, también proporciona un glosario de términos que definen los accidentes laborales. Se enumeran el tipo y la causa del accidente, y la ergonomía y el equipo de protección personal se definen en otros conceptos. La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

Esta ley es el mínimo legal para la seguridad y la salud en el trabajo, por lo que los empleadores y los trabajadores son libres de establecer un nivel de protección superior a la ley. Trabajadores por cuenta propia. También incluye a cualquier persona que esté en el lugar de trabajo sin prestar servicios (si corresponde).

1.13.1. LA LEY SE BASA EN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS:

✓ PRINCIPIO DE PREVENCIÓN:

El empleador garantiza establecer los medios y condiciones para la protección de los trabajadores y la relación no laboral en el lugar de trabajo, la prestación de servicios o la vida, salud y bienestar de los trabajadores dentro de su ámbito. Centro de trabajo. Debe considerar factores sociales, ocupacionales y biológicos diferenciados por género, e incorporar la dimensión de género en la evaluación y prevención de riesgos para la salud ocupacional.

✓ **PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD:**

De acuerdo con la normativa vigente, el empresario soportará los impactos económicos, legales y de cualquier otro tipo que provoquen los accidentes o enfermedades que sufran los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

✓ **PRINCIPIO DE COOPERACIÓN:**

El Estado, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones sindicales han establecido mecanismos para garantizar la cooperación y coordinación a largo plazo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

✓ **PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:**

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben información oportuna y suficiente por parte de los empleadores y la formación preventiva a realizar, enfocada en aspectos potencialmente peligrosos para la vida y salud de los trabajadores y sus familias.

✓ **PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL:**

Cada empleador mejora la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la integra en la gestión general de la empresa.

✓ **PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD:**

Los trabajadores que sufren lesiones relacionadas con el trabajo o enfermedades profesionales tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y adecuadas hasta que se recuperen y se recuperen y busquen volver al trabajo

✓ **PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN:**

El Estado promueve mecanismos de consulta y participación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y actores sociales más representativos para adoptar medidas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo

✓ **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:**

Los empleadores, trabajadores y representantes de ambas partes y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral brindarán información completa y veraz sobre este asunto. Si hay una diferencia entre el soporte de la literatura y la realidad, las autoridades elegirán contenido que haya sido verificado en la realidad.

✓ **PRINCIPIO DE PROTECCIÓN:**

Los trabajadores tienen derecho a exigir al Estado y a los empleadores que garanticen unas condiciones laborales dignas y una vida física, mental y social saludable de forma permanente. Estas situaciones deberían tender a:

- Trabaje en un ambiente seguro y saludable.
- Las condiciones de trabajo son compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y brindan posibilidades reales para lograr los objetivos personales de los trabajadores.

Puede ver la "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" en el Decreto Supremo No. 009-2 005-TR, que establece un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo y es atendido por organizaciones de empleadores y de trabajadores para garantizar que la seguridad y salud en el trabajo La protección de todos los trabajadores, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud y la Comisión Regional de Seguridad y Salud (Ministerio de Trabajo y Promoción) (2010). Los empleadores deben adoptar métodos de sistemas de gestión en el campo de la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los instrumentos y directrices internacionales, así como con la legislación vigente.

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se rige por los siguientes principios:

- Debe asegurarse de que el empresario tiene un compromiso claro con la salud y seguridad de los trabajadores. -Además, debes ser coherente entre la planificación y el trabajo.
- Fomentar la mejora continua a través de métodos asegurados.
- Aumentar la autoestima y promover el trabajo en equipo para fomentar la cooperación entre los trabajadores.

- Promover una cultura de prevención de riesgos laborales para que toda la organización internalice los conceptos de prevención e iniciativa, promoviendo así el comportamiento de seguridad de los empleados.
- Crear oportunidades para alentar a los empleadores a simpatizar con los trabajadores y viceversa.
- Asegurar que exista un medio para que los trabajadores proporcionen a los empleadores comentarios sobre la seguridad y salud en el empleo.
- Contar con un mecanismo efectivo para identificar a personas motivadas que estén interesadas en la mejora continua de la seguridad y salud ocupacional.
- Evaluar los principales riesgos que pueden causar mayor daño a la salud y seguridad de los trabajadores, empleadores y resto del personal.
- Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o, en caso contrario, animar a los representantes de los trabajadores a participar en las decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo.

1.14. LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

A. Según la organización internacional del trabajo

Para la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio núm. 161, establece que los empleadores están obligados a adoptar reglamentos para establecer o proporcionar servicios médicos en el trabajo. También establece que se debe vigilar la salud de los trabajadores y luego se debe mantener el ambiente de trabajo de acuerdo con las regulaciones nacionales. Supervisar y desarrollar un plan de medidas preventivas de seguridad y salud. Asimismo, a través de la normativa de la OIT, pide una mayor conciencia de los riesgos laborales y su prevención, y señala que los empleadores están obligados a capacitar a sus empleadores sobre los riesgos, y también al ingresar a un nuevo equipo de trabajo para capacitarlos y orientarlos. responsabilidad. Prevenir accidentes laborales.

B. En Venezuela.

Como resultado de las enmiendas de 1999 a la Constitución venezolana, ésta incorporó cambios relevantes y señaló que los empleadores están obligados a asegurar que sus empleados cuenten con condiciones adecuadas de seguridad, higiene y ambiente adecuado.

C. En España

Señala **Del Campo, (2014)**; El derecho a la seguridad y salud en el trabajo se fundamenta en el derecho a la vida, y el derecho a la vida es la base para la formulación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995. A través de esta ley, los legisladores ibéricos se fijaron el objetivo de brindar la mayor protección posible en condiciones de igualdad y no discriminación.

LA FIGURA DEL TELETRABAJO EN EL DERECHO LABORAL

2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TELETRABAJO

La prosperidad de la revolución tecnológica ha tenido un impacto significativo en la vida de las personas, porque la tecnología ha provocado cambios en los métodos de trabajo y muchas actividades de la vida diaria. Así es como se originó el teletrabajo en los Estados Unidos en la década de 1960, pero en 1976 se consideraba que el teletrabajo era "enviar trabajo a los trabajadores en lugar de a los trabajadores a trabajar", concepto propuesto por su iniciador Jack Nilles. Reúne personas, horarios y lugares de trabajo. La cronología evolutiva del teletrabajo es la siguiente: **Núñez, (2010)**

- ❖ En la década de 1970, en Estados Unidos, esto parecía ser una gran esperanza para crear nuevos puestos de trabajo con gran flexibilidad laboral.
- ❖ En la década de los ochenta, se trataba de una herramienta de prestación de servicios para la mano de obra de la población, especialmente de los discapacitados y mujeres jefas de hogar.
- ❖ En la década de 1990, se reveló no solo como un mecanismo de flexibilidad laboral, sino también como un medio de descentralización empresarial.

El notorio ataque terrorista en los Estados Unidos el 11 de septiembre de 2001 también jugó un papel importante en la historia de los viajes cotidianos. Pues bien, estos incidentes han provocado que las empresas estadounidenses reconsideren su organización interna e introduzcan el teletrabajo en muchos puestos de trabajo porque a los empleados les preocupa realizar actividades en grandes edificios que podrían ser blanco de futuros ataques. De esta forma, el teletrabajo es una herramienta de rescate para que las empresas cuyas oficinas se ven afectadas por la ola terrorista continúen con sus actividades. El impacto de estos eventos es tal que desde ese nombramiento decisivo, el crecimiento del teletrabajo se estima en un 30% **Mayor, (2008)**.

De esta manera, la "Ley del Trabajo" se ha dado cuenta de la trascendencia del progreso tecnológico en el campo laboral y respondió adaptándose al tiempo, como se evidencia en el hecho de que muchos países han estandarizado y reconocido el

teletrabajo como una forma de empleo. Sin embargo, este hecho solo puede mostrar que la legislación laboral de estos países ha sido incluida en el número de su labor legal, sin embargo, si la figura tiene su particularidad, nuestra investigación determinará la particularidad del Perú para cada país, y Intente responder que usaron a Bill para incorporar cifras de teletrabajo basadas en investigaciones empíricas.

2.2. TELETRABAJO: GENERALIDADES

2.2.1. DEFINICION

La palabra teletrabajo proviene de dos voces: tele y trabajo, su significado etimológico nos permite expresarlo porque la raíz latina significa distancia o lejos, y es trabajo realizado a distancia **Armas, (2005)**. La palabra telecomunicación se deriva de la raíz latina "tele", que significa distancia o distancia, y la telecomunicación debe entenderse como el trabajo realizado a cierta distancia.

Según **Buira, (2012)**, El teletrabajo tiene una definición amplia e involucra muchos aspectos legales, que no están claros para los trabajadores o las empresas. Buira mencionó que el teletrabajo es el uso de modernas tecnologías de la información y la comunicación para realizar actividades laborales fuera de la empresa (páginas 23-24).

Por otro lado, **Belzunegui, (2002)**. Sostiene: Podemos definir el teletrabajo como una forma flexible de organización del trabajo, que incluye la ejecución de actividades profesionales, y el empleado no trabaja realmente en la empresa durante la mayor parte de la jornada laboral de uno o más días laborables. Aplicar buenas prácticas y seguridad en el trabajo remoto para realizar este trabajo remoto. (Página 15) Entonces podemos definir el teletrabajo como una forma de trabajar de forma remota, para lo cual se deben utilizar medios informáticos y tecnología. Además, tanto los trabajadores como las empresas deben considerar las buenas prácticas laborales y las medidas de seguridad.

Según **Nieves, (2009)**. Definió esta actividad con el término de “telecommuting” que en español puede traducirse como “teledesplazamiento”

haciendo referencia al trabajo que se desplaza hasta el trabajador en lugar de que sea el trabajador el que se desplaza a donde está el trabajo. Desde entonces el término “telecommuting” se ha empleado normalmente en Estados Unidos, mientras que en Europa el término usado es “telework”, teletrabajo.

Por otro lado, Gordon y Hudson la definen como una forma flexible de organización del trabajo, que incluye la ejecución de actividades profesionales, mientras los trabajadores no tengan la empresa. Realmente existe, lo que significa el uso permanente de algún tipo de método de telecomunicaciones para conectar a los trabajadores remotos con la empresa. En lo que respecta a la OIT, el teletrabajo se define como "(...) Todo trabajo realizado en un lugar alejado de la oficina central o del taller, donde los trabajadores no mantienen contacto personal con sus colegas, pero pueden comunicarse con ellos a través de nuevos contactos tecnológicos.

Asimismo, escritores nacionales como César Puntriano también creen que el teletrabajo es un fenómeno caracterizado por trabajadores remotos que prestan servicios a cierta distancia del lugar de trabajo tradicional, lo que significa que la organización del departamento empresarial ha cambiado". Lo anterior es el uso de la telemática y no pudimos encontrarlo antes del teletrabajo ". En lo que respecta a Sacco, su conclusión basada en un estudio detenido del tema y más que una definición es: El teletrabajo es un trabajo a distancia, proporcionado por personas, y mediante el uso de las telecomunicaciones bajo los subordinados.

Desde otro punto de vista, el Acuerdo marco europeo de teletrabajo" se propuso utilizar la tecnología de la información en el marco de los contratos de trabajo para definir esta forma de empleo como una organización y/o forma de desempeño laboral. El trabajo que puede realizarse en los locales de la empresa también se realizará periódicamente en los locales. Ejecución exterior. La definición de teletrabajo nació en Europa a mediados de la década de 1970 para describir el trabajo de las personas que utilizan la tecnología y/o las telecomunicaciones para trabajar fuera de la oficina o el lugar de trabajo. Podemos decir teletrabajo: ... incluido el trabajo desde una residencia particular o cualquier otro lugar que no sea el lugar de trabajo, que no requiere la participación real de los trabajadores **Margary, (2003)**

El trabajo a distancia como alternativa de trabajo aún no tiene una definición precisa que sea unánimemente aceptada por toda la comunidad científica, pues en muchos países como el nuestro no ha sido reconocido en nuestra legislación laboral hasta ahora. La oficina es una nueva figura jurídica.

En este estudio, el teletrabajo no se considera una experiencia laboral, sino una forma de realizar o desarrollar actividades laborales flexibles. En otras palabras, los empleados pueden utilizar la tecnología como herramienta de trabajo y / o trabajar lejos de la empresa sin tener que desplazarse a la oficina o ubicación central de la empresa porque pueden trabajar desde donde se encuentran o telecomunicaciones. Bill Gates proporciona información más específica sobre el teletrabajo definiéndolo como una tarea para superar el aislamiento físico mediante el uso del correo electrónico, el uso compartido de la pantalla, las videoconferencias y las llamadas telefónicas. Además, predijo que cuando estos medios se conviertan en algo común, no solo cambiarán la forma en que colaboramos, sino que también cambiarán la diferencia entre nosotros ahora en el lugar de trabajo y todo lo demás

Finalmente, el teletrabajo también se ve como el viaje del trabajo al trabajador reemplazado por la tecnología de la información. Por otro lado, el teletrabajo es la aplicación de la tecnología telemática al entorno laboral empresarial, es decir, la automatización de los procesos de negocio asistidos por estos medios. En un sentido básico, es el uso del teléfono y el fax como tecnología básica para el trabajo, y tiene otras formas más complejas, como correo electrónico con programa de chat, transferencia de archivos, videoconferencia y voz en Internet. Además, si queremos acceder a la red interna, podemos encontrar diferentes soluciones a través de redes privadas virtuales desde puntos móviles o fijos. Estas posibilidades no solo revelan los cambios en los métodos tradicionales de trabajo, sino que también organizan y comunican con nuestro entorno social. (Armas Morales, 2005, No. 8). En cuanto al teletrabajo, algunos autores han probado varios conceptos para definirlo. Por ejemplo, para No-Luis y Caballero, son adecuados para el teletrabajo.

Todas estas actividades profesionales desarrolladas a través de equipos informáticos utilizan el procesamiento remoto y las telecomunicaciones para enviar información al

lugar de trabajo, producción o servicio en tiempo real y brindar valor agregado a sus usuarios. En otras palabras, de la combinación de redes de telecomunicaciones y sistemas informáticos nació lo que algunos llaman estudios de informática, trabajo remoto o trabajo electrónico. Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza lejos de la oficina central y adopta una nueva tecnología que promueve la comunicación.

2.2.2. Perfil y características del puesto de un teletrabajador

Para **Sanguinetti, (2009)**. El requisito básico de los trabajadores remotos es la autodisciplina, mostrando responsabilidad y compromiso con las actividades internas del cliente. También deben tener empatía, moralidad, agresividad y capacidad para resolver conflictos (página 19). Al mismo tiempo, se menciona en el "Manual de Buenas Prácticas para el Teletrabajo" de Argentina (Oficina Internacional del Trabajo, 2011) que es conveniente considerar la adaptabilidad de las personas, la psicología y la sociedad al teletrabajo.

Características: seguridad, autonomía, autocontrol, proactivo, proactivo, capacidad para tomar decisiones sin supervisión, capacidad para adaptarse rápidamente a situaciones cambiantes, flexibilidad para lograr resultados, alto grado de determinación y capacidad para coordinar la vida familiar y laboral.

En el libro blanco de la oficina remota ABC del país (Colombia) que ha implementado exitosamente el modelo de oficina remota, se recomienda considerar los aspectos relevantes que conducen a la viabilidad del proceso, y determinar la ubicación y áreas de aplicación adecuadas para la oficina remota.

- ✓ Relación de actividades con procesos de información
- ✓ Importancia de la presencia del colaborador en la oficina
- ✓ Respaldo en la seguridad de la información
- ✓ Herramientas tecnológicas necesarias para ejercer la labor

Sin embargo, es importante señalar que los trabajadores remotos deben tener las habilidades necesarias para ubicaciones remotas. Como señala la revista online Coyuntura Económica (García, 2010), algunas de las características de este puesto

pueden ser: escaso contacto cara a cara con los clientes, colaboradores menos responsables y tarea de generación de conocimiento o innovación.

Según un informe de la Cámara de Comercio de Lima, la implementación del teletrabajo es cada vez más común en las organizaciones de Colombia y Argentina. En Perú, por falta de información y desconocimiento, este tipo de trabajo se encuentra en etapa exploratoria. Sin embargo, en algunas empresas como Banco del Perú (BCP) e International Business Machines (IBM), están implementando un modelo piloto que demuestra una nueva forma de trabajo y estilo, que tiene ventajas y desventajas para trabajadores, empleadores y para la sociedad.

2.2.3. Modalidades del teletrabajo

Las modalidades de teletrabajo utilizadas son:

- ❖ **Teletrabajo autónomo:** Donde el teletrabajador ejecuta el trabajo desde un lugar elegido por él.
- ❖ **Teletrabajo suplementario:** Donde alterna sus tareas entre la empresa y un lugar fuera de ella, teletrabajan al menos dos días a la semana.
- ❖ **Teletrabajo móvil:** Utilizan su dispositivo móvil ausentándose de la oficina, sin lugar definido para ejecutar sus tareas (**Portal teletrabajo Colombia, 2016**)

2.2.4. Vinculación con las Tecnologías de la información y comunicaciones (TICs)

Dado que el teletrabajo se caracteriza por el uso de tecnologías de la información y la comunicación, es imposible realizar esta forma de trabajo si se selecciona la tecnología sin considerar los recursos disponibles de la organización y las necesidades especiales de cada perfil. En este sentido, es necesario que toda empresa defina los recursos técnicos necesarios para un trabajo remoto exitoso, supimos que una pequeña empresa puede satisfacer sus necesidades técnicas a través de líneas telefónicas, conexiones a Internet y sistemas de intercambio de archivos. Las empresas más grandes pueden necesitar una base tecnológica que les proporcione un mayor nivel de calidad en las comunicaciones y una mejor gestión de la colaboración online, así como garantías de seguridad de la información.

En cuanto a la tecnología y su avance, la empresa brinda un mayor alcance para utilizar computadoras de escritorio, laptops, teléfonos móviles, tabletas y otros dispositivos en nuestro trabajo diario, al mismo tiempo que utiliza Internet como herramienta básica. Hoy en día, podemos obtener información instantánea y oportuna por correo electrónico o mediante motores de búsqueda, lo que dinamiza nuestras funciones. Estos cambios significan que se pueden generar trabajos alternativos sin permanecer físicamente en el lugar de trabajo.

El aspecto más importante a considerar al implementar el teletrabajo es la seguridad informática. Incluso es posible consultar de forma remota la información de la empresa desde los equipos pertenecientes a cada trabajador remoto, lo que incurrirá en el riesgo de pérdida o fuga de datos. Por lo tanto, es necesario aplicar medidas de seguridad de la información manteniendo otros estándares para garantizar que solo el personal autorizado pueda acceder a la información. **(Libro blanco: Conocimientos básicos del teletrabajo en Colombia)**

2.2.5. Confidencialidad de la información

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) ha sido difundida y descrita en la norma ISO / IEC 27001, la cual es válida para entidades privadas. Asimismo, la política de seguridad de la empresa debe mostrar el compromiso de la alta dirección y la seguridad de la información en la organización. Desde un punto de vista organizacional, esto debe incluir una definición de seguridad de la información y debe hacerse cumplir estrictamente.

2.2.6. Elementos del teletrabajo

2.2.6.1. Elemento espacial

El elemento espacial significa que la ubicación de los trabajadores debe estar ubicada en el lugar de trabajo o en algún otro lugar que no sea el centro de producción, por lo que para hablar de trabajo a distancia, los trabajadores deben estar físicamente ubicados fuera del centro de producción. La universalidad de los trabajadores puede abarcar diferentes lugares, como el teletrabajo en el hogar, el teletrabajo en centros remotos y el teletrabajo nómada; incluso más allá de los límites del país / región donde

se encuentra la oficina del empleador, como el teletrabajo transnacional. A veces, el teletrabajo se puede realizar alternativamente cuando el trabajador se encuentra en las instalaciones de la empresa¹⁸. Sin embargo, es posible que la persona que trabaja a distancia nunca exista permanentemente en la oficina del empleador.

2.2.6.2. Elemento tecnológico

Para poder hablar de teletrabajo, debemos descubrir la existencia de medios técnicos a la hora de realizar beneficios laborales. Sin embargo, qué tipo o tipo de tecnología se necesita para identificar correctamente el teletrabajo. A lo largo de los años se han propuesto tres posiciones en un intento por determinar de qué tecnologías específicas se puede hablar de teletrabajo:

- A. La primera posición aumenta la importancia de las telecomunicaciones como elemento básico.
- B. La segunda posición coloca a la informática como un componente del teletrabajo en primer lugar.
- C. La tercera posición considera que estos dos elementos son fundamentales para el desarrollo del teletrabajo, este último se concentra en el escenario mundial del desarrollo y uso de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación).

A continuación, desarrollaremos cada puesto detallado con el fin de determinar qué puesto es más propicio para determinar completamente la importancia de los elementos técnicos en el teletrabajo.

2.2.6.3. La primacía de las telecomunicaciones

Debemos señalar claramente que cuando hablamos de telecomunicaciones, nos referimos a toda la transmisión, emisión y recepción de señales que exhiben signos, palabras, imágenes, sonidos o información por medios físicos, electromagnéticos, ópticos u otros medios. El artículo 20 del Decreto Supremo No. 013-93-TCC (Ley de Telecomunicaciones) El artículo 8 establece que la clasificación de los servicios de telecomunicaciones es la siguiente:

- Servicios portadores

- Teleservicios, también llamados servicios finales
- Servicios de difusión
- Servicios de valor añadido

Para el tema actual, pararemos la definición de telecomunicaciones incluida en la clasificación de servicios de telecomunicaciones, que también se denomina servicio final. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 (21) de la Ley de Telecomunicaciones, debemos considerar como servicios finales aquellos teléfonos, servicios fijos y móviles que brinden capacidades completas de comunicación entre usuarios como parte de ellos. Servicio de télex, servicio de telégrafo (telégrafo) y servicio de radiocomunicación: radioaficionado, teléfono fijo, teléfono móvil y buscapersonas.

La referida definición legal no incluye la participación de las computadoras, por lo que para aquellos autores que priorizan las telecomunicaciones como un elemento técnico indispensable del teletrabajo, debemos tener claro que la existencia de las computadoras es enteramente una herramienta auxiliar que brinda la mano de obra. En este cargo, podemos encontrar la opinión de Ortiz Chaparro, quien antepone las telecomunicaciones como elemento esencial del trabajo a distancia, porque se trata de trabajo a distancia. Sin telecomunicaciones, podemos encontrarnos ante los deberes tradicionales

2.2.6.4. Elemento organizativo

El elemento organizativo determinará un nuevo marco de trabajo muy diferente al marco de trabajo habitual, que proporciona un nuevo plan de orientación y supervisión laboral para la empresa, y el trabajador trabaja casi como su propio jefe y No estará subordinado a sus superiores. empleador.

Como señaló Thibault: "En primer lugar, el teletrabajo es otra forma de organizar y realizar las actividades laborales, porque el teletrabajo no es solo un trabajo remoto, sino también el uso de telecomunicaciones y / o tecnología informática, mientras que el teletrabajo utiliza la tecnología para hacerlo de diferentes formas. trabajos. ". Para poder distinguir el teletrabajo de diferentes formas de trabajo fuera de las instalaciones

de la empresa (como el trabajo a domicilio), este elemento organizativo es fundamental.

La expansión del teletrabajo ha propiciado una nueva forma de relación entre trabajadores y empresas, que evidentemente se contradice con las formas tradicionales de trabajo organizativo, basadas principalmente en el papel de la comunicación verbal y la transmisión de información no verbal en gestos. En cambio, está el teletrabajo, que implica dejar de tener contacto personal con trabajadores que ya no comparten el mismo espacio físico.

Como acertadamente señaló el Instituto Español de Organización Industrial³⁹, esta desaparición de la comunicación verbal y visual ha cambiado por completo las reglas del juego de las relaciones laborales e introducido formas de comunicación extremas. De igual forma, se ha modificado la estructura del Comando Intermedio para aplanar o casi desaparecer, pues efectivamente ha desaparecido el factor de liderazgo basado en la convivencia diaria de los trabajadores y ha cambiado la imagen profesional, lo que propicia la contratación de profesionales que puedan manejar la situación. Tienen la tarea de supervisar de forma física la nueva situación.

2.2.6.5. El elemento jurídico: la subordinación

El concepto de subordinación es el factor básico que determina los alcances de la "Ley del Trabajo", fue propuesto al inicio de la formación de la disciplina laboral y fue propuesto por un escritor clásico llamado **Ludorico Barassi**. El derecho del empleador a administrar y controlar al empleador "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", artículo 9 del DSN 003-97-TR (en adelante LPCL):

Una de las listas más completas es una lista elaborada por Carlos Toselli y Alicia Ulla, que nos muestra posibles indicios de empleo subordinado y remunerado que vienen con los servicios de teletrabajo.

- ❖ Insertar trabajadores remotos en organizaciones preexistentes.
- ❖ Realizar importantes planes de resultados laborales en beneficio de la empresa.
- ❖ Los trabajadores participan en el marco de servicios de las organizaciones de empleadores.
- ❖ Fuera de la organización del producto y trabajos de inserción.

- ❖ El principal obtiene la fruta a cambio de una remuneración a partir de la fecha de producción de la fruta.
- ❖ Retribución pagada durante la realización de la tarea. Por ejemplo, tomar licencia por enfermedad u otras emergencias sociales, vacaciones, vacaciones.
- ❖ Los trabajadores están obligados a proporcionar sus actividades al empleador para permanecer "dirigidos por el cliente".
- ❖ La autoridad administrativa del principal en la rotación de reservas, organización existente y desempeño requerido.
- ❖ Sujeto a poder disciplinario.
- ❖ Controlar derechos para adecuar actividades a planes extranjeros
- ❖ Utilizar las condiciones definidas por el "software" no olvide que solo se puede utilizar en las condiciones previstas en el contrato de licencia correspondiente.
- ❖ El costo de las medidas y procedimientos de seguridad de la información debe ser asumido por la empresa porque lo hace en su propio interés.
- ❖ Calcule el costo de las líneas telefónicas u otros métodos de telecomunicaciones, y el costo corre a cargo de la empresa. Vulnerable a usos múltiples, asumiendo que su pago constituye una fuerte presunción de existencia de trabajo dependiente.
- ❖ Los servicios específicos de formación y encabezamiento prestados por la empresa correrán a cargo de esta. • Garantizar el piso de pago más bajo.
- ❖ Retención empresarial del sistema de seguridad social (jubilación, obra social, seguros, etc.).
- ❖ Controlar estrictamente el tiempo y los métodos de producción en el trabajo online. Sin perjuicio de la lista anterior, existe una herramienta que puede brindar un marco de referencia más amplio para las personas con afiliación en la situación en el Perú, este es el "Código de Buenas Prácticas en Gestión de la Seguridad de la Información-Segunda Edición", que se incluye en Perú Norma técnica "NTP-ISO / IEC 17799: 2007 EDI". Tecnología de la información, ha pasado la Resolución No. 001-2007-INDECOPI-CRT de la Comisión de Reglamentación Técnica y Comercial del INDECOPI, aprobada el 5 de enero de 2007

2.3. LA TELESUBORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN VIRTUAL EN EL TELETRABAJO.

Un aspecto importante relacionado con el teletrabajo está relacionado con la subordinación, que se considera la particularidad de las relaciones laborales. Ludovico Barassi dijo que la subordinación es un estatus legal, no solo un hecho, también significa un mandato legal para el empleador y también significa que el empleado debe obedecer la orden del empleador. Este es un presupuesto aclarado por una serie de leyes dentro de la empresa, incluyendo las responsabilidades y derechos de los trabajadores y empleadores ".

La subordinación se determina según la forma de trabajo que deben realizar los trabajadores. En el caso del trabajo a distancia (como el trabajo a distancia) la supervisión no es física. Por lo tanto, no estamos hablando de dependencia, sino de dependencia informática o remota. confiar. Sin embargo, el hecho de que los trabajadores remotos no estén ubicados en otro lugar que no sea el centro de trabajo físico no significa que puedan estar exentos de subordinación y supervisión.

Teniendo en cuenta a **Thibault, (2000)**. Dijo: "La nueva forma de organizar las actividades laborales que representa el teletrabajo no elimina el concepto de subordinación. El concepto de subordinación puede incluso tomar otra forma, es decir, más sutil y más dispersa. Cambios de subordinación En un esclavo remoto ". De hecho, no es que este tipo de subordinación haya desaparecido, sino que este tipo de relación tiende a despersonalizarse. Las instrucciones y mandatos ahora vienen no directamente de personas con orientación y control, sino de planes que permiten a los trabajadores participar más activamente en la organización. . Sus propias actividades, incluso hablando consigo mismo, decidió dejárselo a la dirección hasta el día de hoy El propio teletrabajo también tiene elementos subordinados, aunque los teletrabajadores tengan un cierto grado de autonomía, esta dependencia sigue existiendo porque realiza el trabajo de forma electrónica a través de las TIC ordenadas por el empleador. Sin embargo, puede haber algunos teletrabajadores que sean creadores independientes de sus propias obras.

En cuanto a la supervisión en el teletrabajo, es obvio que los subordinados del trabajo rutinario no reciben el mismo trato, porque, al igual que la ejecución del trabajo, la supervisión es diferente, pero se puede decir que una persona es supervisión virtual. Al mismo tiempo, trabajadores El equipo de tecnología informática utilizado también se puede completar mediante software, cámaras, grabación telefónica, etc. Comprueba cuánto tiempo quieres trabajar, ¿Cuántos errores y correcciones cometieron los empleados, etc.? Se considera que la supervisión no beneficia a los trabajadores remotos porque viola la particularidad del trabajo remoto, porque puede (si no hay regulaciones relevantes) y puede (si no hay regulaciones relevantes) un acoso informático que pueda afectar su personal, El trabajo y la vida son, por tanto, horarios de trabajo flexibles. ¿Por qué no mencionar su libertad y autodeterminación informática?

Al mismo tiempo, el teletrabajo no impide que el personal de teletrabajo ejerza sus derechos colectivos, como las organizaciones sindicales, pero los sindicatos se han mostrado reacios a aceptar al personal de teletrabajo como miembros de su sindicato porque mencionaron que el teletrabajo es un trabajo atípico. Además, esto es producto del capitalismo y del aislamiento profesional, lo que puede verse como una discriminación contra las personas que actualmente trabajan a través de este número, porque se pueden establecer convenios colectivos o convenios a través de sindicatos que determinan condiciones. Solo se utiliza para oficinas remotas. Para el teletrabajo derivado de las nuevas tecnologías, las organizaciones sindicales deben incluir nuevas formas de denuncia contra los empresarios, que pueden resolverse mediante huelgas interactivas, protestas virtuales o democracia digital.

El representante sindical agregó que se dice que se han sumado nuevas tecnologías a la empresa por el aumento de la segregación laboral y el pretexto de que el empleo se ha vuelto más inestable y ha dejado indefensos a nuestros trabajadores. Esta nueva figura laboral ha sacudido la estabilidad de los trabajadores porque promueve una organización productiva flexible para los factores laborales, lo que reduce el número de trabajadores permanentes y hace que una gran cantidad de trabajadores remotos inestables sean vulnerables al despido. **Pérez, (1999, 36)**

Con el tiempo, aunque la noción negativa contra el teletrabajo ha plagado a los sindicatos como el vigilante permanente, los líderes sindicales han aprendido que el teletrabajo es un desarrollo necesario de la tecnología, y debe estar relacionado con la tecnología y lo que representa inminente. Lucha contra el futuro, no contra él. Estudiarlo y aceptarlo, aceptarlo y proponer negociaciones para que esta forma de trabajo se realice de la manera correcta y no vulnere los derechos de los trabajadores remotos. Para ello, propusieron al empresario un proyecto sobre la implementación de este nuevo método de trabajo.

2.4. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT): TELETRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo ha publicado varias publicaciones sobre investigación sobre el teletrabajo y define el teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza lejos de la oficina central y adopta una nueva tecnología para promover la comunicación. La Organización Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad la denominada "Resolución sobre el teletrabajo de los servicios postales y de telecomunicaciones" en una reunión celebrada en Ginebra del 20 al 24 de abril de 1998. La resolución invita al Consejo de la Oficina Internacional del Trabajo a: • Instar a los Estados miembros a considerar los derechos de los trabajadores remotos y adoptar medidas legislativas o de otro tipo para tomar las medidas adecuadas para protegerlos.

2.5. BENEFICIOS DEL RECONOCIMIENTO E INCORPORACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA

2.5.1. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES

El teletrabajo es un trabajador extraordinario, sin embargo, si bien es una realidad y está reconocido por diversas leyes extranjeras por su utilidad y protección para los trabajadores, no está reconocido en nuestro ordenamiento jurídico. Por no hablar de la legislación, es decir, hay un vacío legal que hay que resolver. Legalmente, por la falta de supervisión legal de los trabajadores remotos, esto es preocupante, porque si

bien es claro que el Perú se dedica al trabajo remoto, los trabajadores no están protegidos o supervisados tales relaciones de trabajo y laborales.

Los trabajadores son la parte más débil de la relación obrero-patronal, por lo que deben tener en cuenta la particularidad del teletrabajo y proteger adecuadamente sus derechos. Por eso es ventajoso que los derechos de los teletrabajadores estén determinados por la ley. Este es un caso obvio para proteger a distancia. La utilidad de la ley de derechos de los trabajadores es que, mientras no infrinja los derechos de privacidad de los trabajadores remotos, se deben utilizar medios informáticos para la supervisión. También es importante determinar la ley sobre el teletrabajo que permitan trabajar de forma remota no significa menor carga de trabajo, tiene las mismas oportunidades que los trabajadores tradicionales, es decir, los trabajadores a distancia deben poder obtener todas las oportunidades laborales que la empresa necesita, pudiendo tener derecho a un ascenso. La supervisión también es muy importante, porque frente a empleadores que pueden ser irresponsables y no tomarse en serio, abusan de los trabajadores y no se dan cuenta de que utilizan servicios remotos para trabajar, y cuentan con apoyo legal para poder ejercer sus derechos. , Porque los trabajadores remotos no dejarán de trabajar de forma remota.

De acuerdo con la ley, se puede reconocer que los teletrabajadores tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores tradicionales. Por ejemplo, si reciben la remuneración adecuada, el empleador es la persona que proporciona a los teletrabajadores los equipos TIC para realizar su trabajo, y si los teletrabajadores utilizan los suyos propios. El equipo compensa los gastos o gastos de los trabajadores, y obtiene una retribución adicional al realizar tareas mayores a las asignadas inicialmente (en el contrato de trabajo) Beneficios laborales: vacaciones, doble paga por vacaciones, CTS, etc. Del mismo modo, los teletrabajadores remotos tienen derecho a participar en las actividades sindicales, como afiliarse a la organización sindical para reconocer las huelgas mediante nuevas formas de denuncia que se pueden realizar a través de huelgas interactivas, protestas virtuales o democracia digital.

Otro beneficio de esta regulación es que puede promover el teletrabajo y mejorar la estabilidad de los trabajadores, se puede determinar que se otorguen contratos de

teletrabajo por un período fijo o fijo, y se pueden determinar los requisitos mínimos de contenido del contrato, especialmente para los trabajadores remotos. Será despedido arbitrariamente¹⁶, es decir, sin motivo justificado.

Alvin Toffler analizó los cambios "revolucionarios" de la nueva era basados en "motores de tecnología y conocimiento como motor". La tecnología basada en el conocimiento reemplaza la tecnología del "trabajo manual". Se trata del surgimiento de la "nueva economía del conocimiento" y el "nuevo sistema de creación de riqueza", donde los trabajadores tienen personalidades diferentes y, por lo tanto, requieren un trabajador completamente diferente. Por lo tanto, es importante que los trabajadores remotos tengan la oportunidad de recibir capacitación en el uso de las TIC para que puedan brindar servicios de manera efectiva y aumentar la productividad empresarial. Por todo lo anterior, la legislación laboral peruana reconoce a la mano de obra del teletrabajo y la incorpora a su ordenamiento jurídico es vital y beneficiosa, porque en el Perú el teletrabajo es un hecho y ya hay personas trabajando de esta manera, incluso El trabajo a distancia no está sujeto a la "Ley Laboral". Por lo tanto, como país que promueve el bienestar humano, el país debe proteger los derechos laborales de los trabajadores a distancia, para que en caso de infracción, estos puedan contar con los requisitos materiales y procesales que requieran. posibilidad. De igual manera, los empleadores se sentirán obligados legalmente a cumplir con la ley, porque de lo contrario, debido a la cultura informal y la cultura de explotación del Perú, debido a la falta de empleo, los empleadores no cumplirán con la ley.

Podemos verificar todo el contenido mencionado en este apartado del borrador de propuesta legal, que se basa en nuestra investigación sobre el teletrabajo, sus características específicas, la situación jurídica del personal a distancia y la satisfacción laboral.

2.6. DIFERENCIA AL TELETRABAJO CON EL TRABAJO A DOMICILIO

Mediante el reconocimiento del teletrabajo en la legislación laboral peruana, eventualmente se eliminarán todas las similitudes y confusiones entre teletrabajo y trabajo a domicilio. Hasta hace poco, el teletrabajo ha sido tan confuso como la tarea, por eso Jorge Luis Mayor Dr. Sánchez dijo en su discurso: "El teletrabajo y trabajo a

domicilio. En la imprenta virtual se ha dicho" su impacto en las relaciones laborales españolas y su impacto en el Perú ". Ha despertado la posibilidad de diferentes formas de teletrabajo en las residencias habituales de los trabajadores Ha habido muchos intentos de que el trabajo a distancia en el Perú sea considerado como “trabajo doméstico” porque el trabajo carece de las disposiciones legales del legislador y no está contemplado en el proyecto ni en el texto de la Ley General del Trabajo **Sánchez, (2010)**

Por las razones anteriores, es obvio que es necesario estudiar las características específicas del teletrabajo para poder incorporar esta figura jurídica a nuestra normativa laboral, para no confundirla con las tareas a domicilio, y establecer que se permite distinguir entre ellas y en función de su especificidad. Proporcionan protección legal. El teletrabajo suele estar asociado al trabajo doméstico, y esta figura está reconocida en la Orden Suprema N ° 003-97-TR de la Ley de Promoción del Empleo N ° 720-97, y el Decreto N ° 720 de los artículos 1787 a 96.

Para tener una comprensión ordenada de la diferencia entre la tarea y el teletrabajo, se utilizará una tabla para ilustrar las diferencias y similitudes entre las dos formas de trabajo.

TRABAJO A DOMICILIO	TELETRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejecutan trabajo por tiempo. - Realizan labor mayormente a resultado, por obra, etc. - Remuneración es retribuida por cuenta de un empresario. - Realizan trabajo en su propio domicilio o en locales que no son propiedad del empresario. ✓ No están sometidos a vigilancia directa. - Trabajan sin subordinación jurídica, pero con dependencia económica. ✓ No utiliza TIC's. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hay flexibilidad en la jornada. ✓ Labor del teletrabajador no se limita a entregar el trabajo en la fecha prevista. ✓ El teletrabajador no siempre puede elegir el lugar de la prestación del servicio. Se le puede ordenar, por ejemplo. a acudir a un telecentro. - Teletrabajador está controlado por el empresario. ✓ La computadora o cualquier forma de conexión, actúa como medio de control de

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mayormente el trabajo a domicilio ha predominado en el sector industrial básicamente en el calzado, textil y confección. ✓ En el trabajo a domicilio la calificación profesional es baja y mayormente se emplean técnicas productivas artesanales. ✓ En el trabajo a domicilio es necesario contar con libro sellado y autorizado por la Autoridad Administrativa del Trabajo para el registro de los trabajadores. Registro de trabajo a domicilio. - No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 	<p>la actividad del trabajador. - Utiliza necesariamente las TICs para realizar el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El perfil profesional del teletrabajador requiere de capacitación y especialización en el uso de las TICs. - Si está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
---	---

Otra diferencia entre teletrabajadores y trabajadores a domicilio tiene que ver con las características de los expedientes profesionales. Para la OIT, “los perfiles profesionales incluyen las capacidades profesionales específicas necesarias para actuar en un campo profesional definido”. Entonces se puede decir que un trabajador remoto debe ser una persona con más orientación y experiencia en el uso de la tecnología y / o telecomunicaciones, porque en el trabajo doméstico, está más dirigido a los trabajadores manuales que se dedican al trabajo de taller o el llamado trabajo. En casa.

Según **Toselli, (2001)**. Dijo: "La oficina remota no se corresponde exactamente con la tarea, porque solo hay que hacerla de manera remota fuera de la ubicación real de la empresa encargada, no un lugar de trabajo que no importa" En nuestro sistema de legislación laboral, el teletrabajo es un número pasado por alto, es decir, no se reconoce, pero muchos dogmas creen que el teletrabajo está incluido en el trabajo a domicilio por defecto, pero en mi opinión, es increíble. Por tanto, debido a que el teletrabajo tiene sus propias características y características, debe ajustarse.

2.7. LA INCLUSIÓN LABORAL MEDIANTE EL TELETRABAJO.

En el Perú hay más de 3 millones de personas con discapacidad, 75% de las cuales carecen de empleo. Lo importante es que el país debe adoptar sus leyes y reglamentos para promover oportunidades de empleo para la población de este sector a través del trabajo inclusivo, entendido como un estándar de mercado para las poblaciones económicamente activas. Dentro. En este sentido, el teletrabajo puede ser una valiosa oportunidad para las personas con discapacidad, ya que la ejecución de la obra no requiere que el personal de teletrabajo vaya al centro de trabajo, sino que lo haga en un lugar que determine el trabajador.

Como entidad básica para la protección de los derechos humanos, el Estado debe promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de sus leyes, y debe difundir adecuadamente la inclusión de las personas con discapacidad para que los empleadores estén dispuestos a acatar las normas anteriores para obtener atención legal y legal. La responsabilidad social que toda empresa debe asumir.

Toda la sociedad es extremadamente exclusiva de los discapacitados porque tienen imaginación universal, o piensan que los discapacitados son discapacitados y no pueden realizar actividades, por lo que excluyen a los discapacitados”. Este es uno de los trabajos de la CONADIS. Uno, el propósito es mostrar, enseñar y promover a la comunidad que las personas con discapacidad no son incapaces, por el contrario, las personas con discapacidad tienen diferentes capacidades **Castillo, (2009)**.

En la actualidad, la “discapacidad” se sigue entendiendo como una situación de desventaja, marginación y discriminación que sufre un individuo por obstáculos físicos, o una actitud que le presenta e impone una sociedad diseñada y construida para la gente común. Medio ambiente, es decir, sin considerar Algunas personas, como ciudadanos, pueden exhibir las mismas características, necesidades o restricciones funcionales que otras, y tener los mismos derechos para que todos entren en la sociedad de todos.

- ❖ Discapacidad física: enfermedades que incluyen enfermedad neuromuscular, secuelas de polio, lesión de la médula espinal (paraplejía o cuadriplejía) y

pérdida de órganos externos. -Discapacidad sensorial: incluye defectos de visión, audición, comunicación y lenguaje.

- ❖ Discapacidad intelectual: Se caracteriza por una disminución de la función intelectual (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, etc.), por lo tanto, este tipo incluye retraso mental, síndrome de Down y autismo.
- ❖ Discapacidad mental o mental: incluidas enfermedades neurológicas y enfermedades cerebrales (como la enfermedad de Alzheimer) o trastornos del comportamiento (como la esquizofrenia)

En este sentido, y desde una perspectiva más integral y de derechos humanos, la "Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" incluye la nueva "Clasificación Internacional de Funciones, Discapacidad y Salud". La Organización Mundial de la Salud, CIF 2001, reconoce que la discapacidad es un concepto en evolución y es el resultado de la interacción entre las barreras y las barreras de una persona (como las discapacidades físicas y las actitudes generales que le impiden participar en la sociedad).

El teletrabajo puede ser la mejor opción laboral para las personas más favorecidas, porque a través de la ley, el teletrabajo puede promover el trabajo de los sectores sociales desfavorecidos, y la creación de tecnología también ayuda a mejorar la calidad del trabajo. Brinda vida a quienes tienen defectos a través de la configuración del teclado, como adaptaciones de electrodomésticos, computadoras y/o telecomunicaciones. Estos productos son más útiles y fáciles de usar. Para quienes tienen deficiencias auditivas, han sido fabricados para compensar y aumentar la claridad. Y sonido; discapacidad visual. No cabe duda de que es una de las empresas que más ha avanzado en tecnologías de la información y la comunicación. Desde la todavía tradicional máquina Perkins (es decir, la máquina de escribir en el sistema Braille) hasta el lector Kurzweil (que puede convertir datos escritos en papel en habla sintética), existen múltiples recursos para el uso correcto del dispositivo. También existen impresoras braille, que son impresoras especiales que generan texto en este sistema de escritura.

Los avances en software y tarjetas de sonido también son dignos de mención, ya que pueden comparar voces humanas con modelos virtuales, por lo que pueden usarse para

obtener información sobre entonación, velocidad y correlación de diferentes enfermedades. Lenguaje y diversos avances tecnológicos para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, sin embargo, también son personas que quieren sentirse útiles, por lo que también deben poder acceder al ámbito laboral.

El teletrabajo no es adecuado para todos ni para todos los trabajos. Hay un requisito cualitativo y que también se relaciona con el cualitativo, es decir, no solo porque una persona sea defectuosa significa que va a conseguir un trabajo, porque el empresario también necesita productividad a cambio de una remuneración.

El escaso desarrollo de la legislación laboral internacional y transnacional del Perú restringe la visión del teletrabajo. La naturaleza del teletrabajo es transregional, transnacional, transcontinental y transfronteriza. Esto se debe al creciente avance tecnológico y al fenómeno cada vez más común de la globalización. cuando. Los acuerdos de cooperación económica y los tratados de libre comercio cada vez más poderosos y potenciales están inundando y afectando los procesos económicos productivos, al contratarlos es posible exportar trabajos calificados y no calificados sin que el Teletrabajador ceda su lugar de residencia.

2.8. IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA EN EL PERÚ

En la década de los noventa, la implementación de la política de flexibilización de los derechos de los trabajadores comenzó a cambiar como resultado de la iniciativa para salvar la economía que estaba devastada en nuestro país en ese momento. Según la revista en línea Flexibilización del Derecho en el, durante esos diez años el Perú ha experimentado cambios legales y sociales, lo que significa un cambio en la forma de regulación de las relaciones laborales, esto se logró con la promulgación del Decreto No. 728 y el Decreto No. 27793. reflejar. El trabajo y su impacto en las relaciones laborales en el Perú **Villavicencio, (2007).**

En 2013 se promulgó la nueva "Ley de Contrato 30036" (**MINTRA, 2015**), que define el marco legal para la aplicación del teletrabajo dentro del territorio de nuestro país. Esta ley y reglamento aprobado por el Ministerio de Trabajo en 2015 contiene solo cinco artículos, que creemos contienen lagunas legales que la empresa puede observar. También creemos que es necesario mencionar que es necesario incluir políticas de

recursos humanos y cultura organizacional que permitan la introducción del teletrabajo en las empresas.

El artículo 5 de la Ley N ° 30036 establece que en el sistema laboral de actividades privadas, los trabajadores remotos y los trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones, y en todo caso, el contrato de trabajo debe ser por escrito. Como se señala en la disposición complementaria segunda de la Ley N ° 30036, el teletrabajo asegurará su desarrollo y beneficiará a los colectivos desfavorecidos: mujeres embarazadas y trabajadoras en período de lactancia, así como el cumplimiento por parte de la empresa de cuotas de empleo para discapacitados.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de China (2015) señaló que el teletrabajo es un método especial de prestación de servicios, que se caracteriza por el uso de tecnología de la información y las telecomunicaciones, y el desempeño laboral de ningún subordinado se denomina "teletrabajador" en la empresa. Métodos informáticos y similares mantienen relaciones laborales con ellos, de manera que se controle y supervise el trabajo a través de este método. Esperamos que en todos los sentidos, las agencias gubernamentales promuevan adecuadamente este modelo de trabajo, y esperamos que el campo de recursos humanos de las empresas de este país impulse su implementación.

Hoy, en nuestra capital y en las principales provincias, debido a la centralización empresarial y el caos del tráfico, la gran mayoría de los trabajadores pasan la mayor parte del día yendo a sus lugares de trabajo y regresando a casa. En este sentido, el teletrabajo es beneficioso para los empleados, pues de acuerdo con este método de prestación de servicios del Ministerio de Trabajo (MINTRA, 2015), se caracteriza por el uso de tecnologías de la información y la comunicación además de realizar tareas. existe.

2.8.1. Barreras para la implementación

Como menciona **Cornejo, (1999)** en su artículo: El trabajo a distancia es un nuevo tipo de organización del trabajo, aunque el trabajo a distancia se realiza fuera de la ubicación real de la empresa, tiene ventajas y desventajas tanto para los socios como para los empleadores. . Una de las desventajas de los empleadores es la

dificultad de orientación y control, que es una nueva forma de acción que ejerce poder sobre los subordinados (pág. 48). Creemos que en nuestra sociedad, esta desventaja es el principal obstáculo para que las empresas implementen el teletrabajo porque no existe un mecanismo de control para la gestión de resultados.

Otros obstáculos encontrados y mencionados en "Optimización de la eficiencia de la empresa" en el Blog de **WorkMeter (2013)** son los siguientes:

- ❖ Falta de modelo empresarial de gestión
- ❖ Falta de evaluación del desempeño y las habilidades Cultura de presencia y desempeño
- ❖ Falta de autonomía y responsabilidad de los empleados
- ❖ Falta de soluciones para implementar programas de flexibilidad laboral

La motivación para romper con el plan de trabajo tradicional puede superar estos obstáculos a la implementación del teletrabajo, y su propósito es lograr una situación win-win mediante la obtención de información oportuna sobre el marco legal del método de trabajo, su significado y buenas prácticas en la gestión y gestión de personal. De recursos humanos. El trabajo a distancia es una tendencia mundial y está aumentando en todo el mundo. En el portal de teletrabajo de Colombia (2016) se consideraron cinco razones básicas para su implementación: conectividad, confianza, movilidad, colaboración y metas. También señalaron sus principales ventajas: mayor productividad y aportación de los trabajadores.

2.8.2. Flexibilidad y clima laboral

Según un informe de la Cámara de Comercio de Lima (sf), la aplicación del teletrabajo da flexibilidad a las condiciones laborales de los colaboradores y afecta los indicadores del clima laboral, estos indicadores son las condiciones psicológicas y sociales características de la empresa, aumentan o disminuyen la labor. La productividad, así como la motivación de los trabajadores y una parte importante del equilibrio de la vida personal relacionada con el trabajo.

Actualmente, debido a la existencia de agencias especializadas en la investigación de clima laboral, como Great Place to **Work (2013)**, se considera que las empresas con

altos niveles de indicadores de clima laboral y organizacional tienen una ventaja competitiva. Estas agencias publican anualmente un listado de empresas que trabajan con las mejores empresas del país y otros estados del mundo, lo que genera una mayor demanda de organizaciones con mejores indicadores y la posibilidad de encontrar talento calificado y talentoso.

Según **Barbosa (2013)** sostiene: El teletrabajo rompe con la supervisión tradicional y requiere que jefes y trabajadores establezcan una relación de trabajo madura sobre la base del respeto mutuo y la confianza mutua, para que puedan servir a los intereses de todos. No solo cualquier jefe puede supervisar tareas de forma remota. No todo el mundo tiene la capacidad de ejecutarlos de forma remota de forma oportuna y responsable (p.65) Uno de los principales beneficios de utilizar el teletrabajo es la flexibilidad, es decir, los empleados deben trabajar en cualquier lugar sin tener que permanecer en la empresa para realizar las mismas tareas.

Además, los trabajadores con horario de trabajo flexible sentirán una mayor satisfacción laboral y menos fatiga que los trabajadores sin horario de trabajo flexible, porque en este modo de trabajo flexible, los trabajadores pueden optar por descansar. A los ojos de los trabajadores, esta flexibilidad se equipará con una reducción de la jornada laboral y un aumento de la vida familiar y del tiempo libre, pero lamentablemente, a los ojos de los empleadores, también se utiliza como herramienta para acreditar la reducción de derechos. El trabajo de los trabajadores **López, (2002)**. Los beneficios y ventajas Los empleadores deben saber cómo las organizaciones, los trabajadores y la sociedad pueden beneficiarse del teletrabajo. También deben ser conscientes de los inconvenientes o desventajas que pueden surgir en esta forma de trabajar.

En la siguiente tabla mencionamos ventajas e inconvenientes de acuerdo a lo señalado por **Alles (2015)**.

	VENTAJAS	VENTAJAS INCONVENIENTES
PARA LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Soluciona problemas de la vida de familia al tener un contacto directo con sus integrantes ❖ Si el trabajador tiene buena productividad podrá tener más tiempo para sí mismo ❖ Sensación de libertad ❖ Podría disminuir los problemas laborales como el trabajo en equipo ❖ Ahorro en ropa y transporte 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Aislamiento y sensación de pérdida de estatus ❖ Falta de la socialización ❖ Pérdida de la guía en la carrera laboral ❖ Hacer frente a la primera etapa de cambio a teletrabajador ❖ Falta de apoyo de compañeros y referentes ❖ Desvinculación de la empresa
PARA LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Ahorro de espacio físico, así como también luz, teléfono etc. ❖ Disminuye los problemas por ausencia ❖ Gestión por resultados ❖ Aumento de la productividad 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El costo de los equipos y otras inversiones ❖ Falta de control al empleado ❖ Dificultad del trabajo en equipo ❖ Pérdida de la identificación del empleado en la organización

Ventajas y desventajas del teletrabajo

	VENTAJAS	DESVENTAJAS
PARA LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Libertad en la elección del domicilio ➤ Diseño de su propio puesto de trabajo ➤ Compatibilizar algunas bajas por enfermedad con su actividad 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hiperactividad dificultad para dejar de conectarse ➤ Dificultad en separar el trabajo de la familia ➤ Falta de legislación del trabajo en este nuevo medio
PARA LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mayor flexibilidad en los métodos y sistemas de trabajos ➤ Mayor conocimiento del contenido, de la carga de trabajo, de su desarrollo y de sus actividades ➤ Menos bajas por enfermedad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pérdida de identidad e imagen corporativa ➤ Dispersión de los trabajadores ➤ Dificultad en el mantenimiento de una cierta confidencialidad de los procedimientos informáticos

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Posibilidad de aprender de las diferentes experiencias personales y en grupo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incremento de las infidelidades laborales
PARA LA SOCIEDAD	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Menor contaminación ambiental. ➤ Incrementar el empleo en zonas rurales ➤ Mayor equilibrio del territorio. ➤ Reducción de costos sanitarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cambios en la localización de actividades empresariales y sociales ➤ Disminución de la recaudación fiscal indirecta por reducción del consumo de energía.

2.9. TELETRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO

El derecho comparado es una disciplina jurídica que estudia las similitudes y diferencias de los distintos ordenamientos jurídicos de todos los países del mundo, con el objetivo de aprender de la experiencia de otros ordenamientos jurídicos y beneficiarse de ella y ser práctico. Para realizar un estudio de derecho comparado en este estudio, revisaremos las leyes de países latinoamericanos (como España, Colombia, Chile y Argentina), porque la tendencia legal en estos países es regular el teletrabajo antes que nuestro país. Hemos especificado un número que es completamente diferente a la forma tradicional de trabajar.

Hemos seleccionado los países / regiones antes mencionados por razones de idioma y algunos problemas relacionados con nuestros empleados. Por lo tanto, debemos entender los eventos legales en otros países. En estos países, el tema del teletrabajo se discute o discute más que en nuestro país. Tiempo de aplicación. Países, debido a que el teletrabajo es un hecho en estos países / regiones, es decir, algunas personas utilizan las tecnologías de la información y / o las telecomunicaciones para realizar su trabajo, lo más importante es enriquecer los resultados de nuestra investigación, pudiendo aportar más de lo que sugerimos. La visión regula la oficina remota en nuestro país.

Si bien el teletrabajo es muy importante en América Latina, no existen cifras ni estadísticas oficiales que nos permitan conocer la cantidad de personal de teletrabajo existente, pero no se puede negar que muchas personas realmente utilizan la tecnología para desarrollar su propio trabajo en diferentes tipos de trabajo. Empresas (como entidades financieras, empresas de comunicación, call center, bufetes de

abogados, etc.) información laboral y / o información de telecomunicaciones. Sin embargo, debido a la falta de promoción del trabajo remoto, muchos trabajadores remotos desconocen dicha labor. Por lo tanto, Es importante informar y capacitar continuamente a los teletrabajadores.

2.9.1. ESPAÑA

Sabemos que España forma parte de la Unión Europea, que cuenta con un marco para el teletrabajo firmado en Bruselas el 16 de junio de 2002, pero el país no promueve el teletrabajo y por tanto no aprovecha las ventajas que aporta el teletrabajo. Debido al sistema de relaciones laborales actual, como las reuniones de teletrabajo, este país tiene una presencia de teletrabajo sin trascendencia. La desconfianza entre empleadores y sindicatos no puede destacarse como estaba previsto debido a un menor control directo y una mayor autonomía sobre los trabajadores **Belzumegui (2002)**.

En un estudio realizado por la Unión Europea se determinó que si el 5% de la población madrileña ocupada en la "industria terciaria premium se dedica al teletrabajo, se ahorrará más del 40% del tiempo perdido cada año en transferir fondos a España Mil millones de pesetas. Además de evitar la emisión de 800 toneladas de gases contaminantes a la atmósfera, también requiere alrededor de 600 millones de dólares en lugares de trabajo y alrededor de 600 millones de dólares en costos de energía. España es un país desarrollado con una variedad de tecnologías disponibles, pero según los cálculos, el 5% de la población económicamente activa trabaja en el teletrabajo, lo que significa que hay unos 300.000 puestos de teletrabajadores.

El Teletrabajo en España está relacionado con su normativa, se remite al Real Decreto Legislativo de 24 de marzo de 1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los teletrabajadores que se refiere al trabajo a domicilio.

Es importante mencionar el "Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo" firmado por el Consejo Europeo en Bruselas el 16 de julio de 2002. El acuerdo establece una estrategia de carácter voluntario, condiciones laborales, protección de datos y vida laboral. Teletrabajadores privados, equipamiento, salud, seguridad, formación y derechos colectivos, e implementación. En nuestra opinión, el "Marco Europeo" parece ser un acuerdo muy consistente, es decir, defiende y determina los derechos

laborales más importantes que todo trabajador debe reconocer. Si una de las partes lo solicita, el signatario revisará el acuerdo dentro de los cinco años posteriores a su firma.

España ha formulado el proyecto de Real Decreto General del Estado y sus instituciones públicas, es decir, tiene previsto trabajar de forma remota en el sector privado y dentro de las instituciones de la administración pública, lo que beneficiará a todos los usuarios y al público en general, porque habrá más rapidez en los siguientes aspectos Velocidad de desarrollo: trámites y trámites administrativos, etc. El teletrabajo es una forma de organización y / o desempeño laboral que utiliza las tecnologías de la información en el marco de un contrato o relación laboral, donde el trabajo que también se puede realizar en las instalaciones de la empresa se realiza regularmente fuera de estas instalaciones. **Campos (2009)**

2.9.2. COLOMBIA

Es considerado uno de los primeros países de América del Sur en legislar el teletrabajo El 16 de julio de 2008 el Congreso de la República de Colombia promulgó la Ley No. 1221 para promover y regular el teletrabajo. Dicho sistema legal ofrece una visión interesante de las relaciones laborales que implica el teletrabajo.

La observación que hemos señalado en la Ley No. 1221 es que no indica signo o signo de afiliación remota, ni regula el contenido de la participación sindical que involucre a trabajadores remotos. Sin embargo, el propósito de este reglamento es beneficiar a la población desfavorecida a través de la inclusión laboral de discapacitados, mujeres jefas de hogar, población en estado geográficamente aislado, personas con amenazas de muerte²⁰ e incluso personas presas. Control adecuado y evaluación previa de las autoridades competentes, pero en un país como el nuestro es casi imposible aplicar la posibilidad de permitir el teletrabajo a las personas bajo custodia, porque es probable que lo utilicen de manera completamente diferente al trabajo asignado. La Ley No. 1221 del 16 de julio de 2008 estableció las normas para promover y regular el teletrabajo, por lo que es un valioso aporte.

2.9.3. CHILE

De acuerdo con la reforma laboral estipulada en la Ley N ° 19759 de 1 de diciembre de 2001 (incluida en su código laboral de trabajo a distancia), es considerado como el primer país de América Latina y el Caribe en regular el teletrabajo. Como antecedente, es importante señalar que la "Ley de 19759" abolió el número de trabajadores domésticos exigidos en 1930, y agregó un párrafo de texto a la base del artículo 22 de la "Ley del Trabajo". Incorpora indirectamente el concepto de trabajo a distancia, y excluye la limitación de días hábiles del siguiente alcance: “Los trabajadores que son contratados para brindar servicios deben utilizar preferiblemente computadoras o telecomunicaciones para brindar servicios fuera del lugar de operación de la empresa o de la ubicación de la empresa” , 21 En este texto se reconoce claramente el teletrabajo.

A diferencia de otros países (especialmente Argentina), la Ley No. 19559 no contempla temas relacionados con la inclusión laboral de grupos vulnerables. Para mencionar la importancia del teletrabajo en Chile, el presidente de la República, Sebastián Piñera, considera que el teletrabajo es parte de la propuesta del gobierno chileno, con el objetivo de lograr la meta de 1 millón de empleados en este modelo. Por eso, prestaremos atención a los nuevos eventos que sin duda ocurrirán en Chile.

2.9.4. ARGENTINA

Este país ocupa el tercer lugar en número de usuarios de Internet y computadoras, y es considerado líder en el desarrollo de la tecnología de la información y el conocimiento. Esto ha llevado al aumento del teletrabajo. Sin embargo, los factores anteriores aún deben ser considerados. El proyecto de ley no estipula el teletrabajo, sino Desde la aprobación de las leyes para regular las iniciativas de teletrabajo en 2001, el Ministerio de Trabajo argentino estableció la Comisión de Teletrabajo en septiembre de 2003 para estudiar y desarrollar un proyecto de ley. dicho proyecto de ley²² ha advertido que la República de Argentina a efecto de la ratificación por Ley 25.800 del Convenio 177²³El párrafo 22 del artículo 75 de la Constitución Nacional sobre el trabajo doméstico de la OIT establece un nivel más alto de normas que

reconocen todos los tipos de trabajo a distancia, incluido el trabajo a distancia. Para regular el trabajo a distancia, el proyecto de ley enfatiza tres puntos:

En el sistema donde el empleador controla los bienes y la información, porque es imposible proporcionar bienes e información infringiendo la privacidad personal y la residencia de los trabajadores. segundo. Se refiere a los equipos de TIC, ya sean proporcionados por el empleador o no, deben tratarse de manera diferente. Respecto a las obligaciones del Teletrabajador en materia de debida diligencia, mantenimiento y uso adecuado de los equipos TIC.

Al mismo tiempo, el proyecto de ley establece que los trabajadores remotos deben contar con una aseguradora de riesgos laborales. Aún sin considerar que la mayor parte de su trabajo se realiza fuera de la oficina central del empleador, también establece que el empleador debe pagar bonificaciones que pueden o no pagar. Cubrir todo tipo de gastos en los que puedan incurrir los trabajadores remotos, es decir, gastos que hayan sido reembolsados.

Como actividad de teletrabajo interdepartamental, los participantes sociales pueden considerar en su convenio colectivo un convenio colectivo que respete la igualdad de trato entre el personal de teletrabajo y los trabajadores que laboran en la empresa, debiendo gozar de los mismos derechos que cualquier trabajador presencial, Viviana Díaz Dijo: Se desempeña como coordinadora regional de teletrabajo en el Ministerio de Trabajo **Díaz, (2010)**.

Cabe mencionar que antes de la promulgación de la ley, el Ministerio de Trabajo de Argentina había formulado algunos planes de apoyo y apoyo al teletrabajo, como PROPET, que es un plan piloto de seguimiento y promoción del teletrabajo por parte de empresas privadas. Las empresas pueden cumplir con el plan para que puedan Obtener diferentes tipos de beneficios, Por ejemplo, si se emplea a trabajadores mayores de 45 años, el empleador puede reducir las cotizaciones del empleador en un 20%. A través de PROPET se entrevistará periódicamente a los teletrabajadores para diagnosticar si se está cumpliendo con el plan y, al mismo tiempo, se promoverá el diálogo con los empleadores para determinar si el teletrabajo ha logrado buenos resultados y, en caso negativo, buscar soluciones.

Los dictámenes que se exponen en el proyecto tienen como único objetivo regular a aquellos trabajadores remotos que tengan una relación de dependencia, y la ley no incluye a quienes utilicen tecnologías de la información y / o telecomunicaciones para automóviles. Ser contratado significa dejar de lado a los trabajadores remotos independientes y no considera que el trabajo a distancia pueda constituirse de forma independiente o dependiente del empleador.

Es necesario mencionar la Ley No. 25212-Convenio Federal del Trabajo (1999), que contiene una serie de anexos sobre el Programa Nacional de Empleo de Personas con Discapacidad en el Teletrabajo para promover su integración en este campo. Por lo tanto, según el análisis de Barlorov, en 1999 La República Argentina menciona el teletrabajo, por lo que la ley convierte a Argentina en el primer país latinoamericano en mencionar el teletrabajo en su normativa, por lo que Chile es el primero en incorporar el teletrabajo a su legislación a través de su Ley Laboral. Sistema de personas.

2.9.5. CHINA

No queremos hablar de la República Popular China porque es considerada como uno de los países líderes en progreso tecnológico y científico a nivel mundial, porque ha contribuido con el mayor avance tecnológico del mundo, y con el paso del tiempo , Este país ha contribuido al mundo a través de su investigación e investigación científica. En relación con el teletrabajo, necesitamos hacer de China el país más poblado del mundo y representar el 22% de la población mundial. La población mundial (1.330.044.605 millones de habitantes) hace que nos preguntemos por el empleo y el desempleo en ese país.

Según la investigación, como se dice que el 66% de la población china vive en zonas rurales, la mayor parte de la población china es rural. Sin embargo, la aplicación de políticas de urbanización, la liberalización económica y el aumento de las oportunidades de migración de las zonas rurales a las urbanas han provocado la migración de la población. Sin embargo, con la superpoblación, ante este incidente, el gobierno chino no está dispuesto a empezar a brindar igualdad de oportunidades para todos los sectores, no solo enfocándose en las grandes ciudades, es decir, brindan

oportunidades para nuevas ciudades, que intentan organizar y ordenar. El mundo rural promueve el trabajo y el capital rural enviando productos a los grandes centros urbanos.

Además del problema de la superpoblación en China, también es difícil para la población rural encontrar trabajo en las ciudades. Por ejemplo, la reestructuración económica que comenzó en 1998 provocó que millones de trabajadores urbanos perdieran sus empleos.

En 2007 se emitieron importantes textos legales, como la "Ley de Contrato de Trabajo" que entró en vigencia en octubre de 2008. Esta norma se considera guardiana del trabajador y enemiga del empleador porque se aplica a todo tipo de trabajo establecido entre las dos partes. relación. Por lo tanto, la empresa más grande eligió despidos masivos en octubre de 2007 para evadir la Ley de Contrato de Trabajo, todo esto toma en cuenta que antes de la promulgación de las leyes mencionadas, los contratos laborales no están sujetos a ninguna restricción legal. Por lo tanto, las cuestiones laborales generales deben estar sujetas a la "Ley del Trabajo" y sus reglamentos y políticas. Debido a los continuos cambios en las regulaciones y políticas, muchas veces no están restringidos. Aplicable, en lo que a las normas se refiere, existen problemas de redacción por contradicciones, lo que genera confusión e inestabilidad en las relaciones laborales.

El propósito de la "Ley de Contrato de Trabajo" es clasificar las leyes relacionadas con las relaciones entre trabajadores y empleadores en una categoría, es decir, brinda protección a los trabajadores, mayor responsabilidad para los empleadores y facultades para las actividades sindicales. En cuanto al teletrabajo, se considera beneficioso porque reducen las emisiones de dióxido de carbono de China, que establece:

La industria de las telecomunicaciones de China publicó recientemente un informe que decía que al aumentar el trabajo remoto, la dependencia del almacenamiento de datos electrónicos y más logística, sus emisiones de dióxido de carbono se han reducido en 48,5 millones de toneladas en comparación con 2008. Eficiente. El coste ahorrado de esta forma equivale a las emisiones anuales de toda la economía sueca.

Es decir, gracias a la digitalización del departamento se evita todo el transporte, carga y producción de papel y materiales, reduciendo las emisiones para todos.

El estudio también concluyó que los aumentos futuros en los desplazamientos pueden ahorrar hasta 340 millones de toneladas de emisiones en China en 2020. Ver un mayor potencial en las reuniones virtuales a través de los viajes aéreos puede ahorrar 623 millones de toneladas de emisiones para 2030.

En definitiva, la promulgación de la "Ley de Contratos Laborales de China" exige la protección de los derechos laborales de la población económicamente activa y reafirma las relaciones laborales. De igual manera, el teletrabajo también requiere las mejores opciones laborales para los servicios técnicos creados por el propio país, porque no necesita ser como las zonas rurales. De esa forma, los trabajadores remotos son trasladados al centro de trabajo, y este les brindará oportunidades laborales de acuerdo a sus requerimientos, reduciendo así la migración.

1.2.- Justificación de la investigación

1.2.1 Justificación:

El presente problema de investigación nace con el interés profesional de comprender la gráfica del teletrabajo y su significado en las relaciones laborales-gerenciales, porque su forma de servicio es especial, porque se realiza a larga distancia, y básicamente utiliza computadoras. Tecnología y / o telecomunicaciones

El teletrabajo aún no ha sido reconocido en nuestra legislación laboral peruana, lo que hace que el estudio sea digno de mención, porque la formulación del proyecto de ley reconoce e incorpora a los trabajadores a distancia a la legislación laboral peruana, todo lo cual es consistente con el hecho de que se trata de una nueva y auténtica Manera de trabajar En el Perú el teletrabajo es una realidad, es decir, hay algún personal de teletrabajo o también conocido como “teleworkers” que realizan su trabajo de esta forma, aun sin considerar que los métodos de empleo antes mencionados no están reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico, razón por la cual Es necesario incluir el teletrabajo en la legislación laboral del Perú, para que los derechos laborales

de los trabajadores remotos estén protegidos por ley, para que tengan la oportunidad de exigir la realización de sus derechos laborales cuando sean vulnerados.

El reconocimiento del teletrabajo también significa la modernización de la legislación laboral peruana, lo cual es consistente con los cambios tecnológicos actuales, porque así como la tecnología ha cambiado nuestra forma de vida, también ha producido cambios en las relaciones laborales y los métodos de trabajo. Debe estar debidamente protegido por nuestra legislación en el estado de derecho.

a) Justificación Teórica:

La presente investigación se justifica teóricamente en la seguridad y salud ocupacional y su deficiencia de la inspección del teletrabajador en el Perú. Es así, que se podrá establecer que la legislación laboral no ha previsto que existe regulaciones inadecuadas de salud y seguridad en el teletrabajo y las inspecciones laborales relacionadas con dicha contratación el cual tendría limitaciones en su ejecución.

b) Justificación Social:

La investigación es relevantemente social, pues el teletrabajo implica cambios notables en el desempeño de las labores, específicamente en el ambiente de trabajo, donde en nuestro país hay una cultura presencial laboral muy fuerte, en ese sentido debe resaltarse que el teletrabajo puede significar riesgos para los trabajadores, tales como: trauma sonoro, fatiga visual, estrés, deformación por postura incorrecta, fatiga muscular, etc. En cuanto a la regulación no se cuenta con normas mínimas en cuanto a seguridad y salud ocupacional que se permite su uso de acuerdo con nuestros derechos laborales.

c) Justificación Jurídica y Legal:

Dentro de la justificación legal tenemos lo siguiente:

- Constitución Política del Perú
- Reglamento de Grados y Títulos
- Artículos: 16°, 17°, 18°, 19°, 20° y 21°
- Ley Universitaria N° 30220

- Decreto legislativo 105

c) Justificación practica:

Se Busca analizar los problemas normativos, jurisprudenciales y prácticos jurisdiccionalmente sobre la seguridad y salud ocupacional y su deficiencia de la inspección del teletrabajador en el Perú.

1.3. Formulación del Problema.

La era actual de las tecnologías de la información es producto de la revolución tecnológica, que ha producido cambios en todos los campos, especialmente en el campo de las relaciones laborales. Bueno, este tipo de tecnología informática ha producido una nueva alternativa al trabajo, el trabajo remoto, que es una forma de trabajo remoto que utiliza la tecnología y las telecomunicaciones para realizarlo. En Perú, los trabajadores remotos ya existen, pero nuestra legislación actual no considera su relación laboral.

Desde la perspectiva de los trabajadores, el teletrabajo ha provocado cambios a priori en las relaciones laborales, porque implica romper con el concepto tradicional de trabajo manual, es decir, la presencia de trabajadores en la oficina o centro de trabajo. Esto también hace que el horario de trabajo del trabajador remoto sea más flexible, siempre que no viole los requisitos del empleador, puede disponer de su propio tiempo para realizar las tareas que más le convengan, de la manera que más le convenga. Por ello, creemos que la fusión de estos datos laborales puede brindar una protección más adecuada a los derechos de los trabajadores a distancia para evitar que sean vulnerados, por ejemplo, el trabajador no tiene seguridad laboral ni beneficios laborales.

El teletrabajo se considera un deporte en dos sentidos. Por un lado, como el movimiento de información hacia la ubicación del trabajador, por otro lado, como el movimiento virtual del trabajador al lugar de trabajo a través de medios electrónicos (Martínez Moreno 2006, 310). Otro aspecto digno de mención es que por su forma, el teletrabajo puede ser la mejor alternativa al trabajo inclusivo para discapacitados o personas mayores porque no requiere la visita a un centro de trabajo.

Por ser también una forma flexible de trabajar, por su forma única, puede brindar oportunidades de empleo a los discapacitados y reducir el grave desempleo de la población económicamente activa. Por tanto, en el caso de las personas con discapacidad, es necesario combinar la tecnología con la asistencia personal para mejorar su calidad de vida (León Ramírez y Torres León 2009, 6).

Nuestra legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo se basa en el siguiente concepto: el empleador está en el lugar de trabajo o con motivo del mismo. Es decir, el empresario controla íntegramente todo lo que ocurre en sus instalaciones, e incluso asume la responsabilidad de las emergencias que puedan ocurrir en la zona por su negligencia

Sin embargo, la pregunta que surge debido a las razones anteriores es cómo cumplir con los requisitos anteriores en el caso del trabajo a distancia. En otras palabras, los trabajadores remotos pueden trabajar desde casa, pero ante esta situación, ¿cómo pueden los empleadores garantizar los derechos de seguridad y salud en el trabajo? El caso que podríamos plantear nuevamente está relacionado con el tiempo de exposición que deben tener los trabajadores frente a la computadora. La regla estipula específicamente que el tiempo efectivo de ingreso de datos en la computadora no debe exceder el período máximo de cinco (5) horas, y que estas actividades deben tener al menos diez (10) minutos de tiempo de trabajo cada cincuenta (50) descansos. Otro aspecto que debemos considerar es la postura que deben adoptar los trabajadores en la tarea sentada que deben realizar. En particular, la norma establece que el plano de trabajo debe colocarse en consideración de las características de la tarea y los valores antropométricos, y debe tener suficiente El tamaño es para permitir el posicionamiento y el libre movimiento de diversas partes del cuerpo, evitando así restricciones de espacio y colocando objetos que dificultan el libre movimiento de los miembros inferiores. En otras palabras, si ya es difícil controlar estos aspectos en el lugar de trabajo del empleador, ¿cómo garantizar estos derechos fuera del lugar de trabajo del empleador en el caso específico del teletrabajo? Además, si hasta el momento muchas empresas encuentran que la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional es onerosa, entonces el hecho de que estos aspectos se trasladen al modelo de oficina remota significará definitivamente una gran cantidad de inversión,

aunque hay que distinguirla. La diferencia entre el espacio donde se realiza el trabajo en el hogar del trabajador y el espacio que el trabajador crea para realizar su uso de la habitación. Absolutamente, no pretendemos ser negativos en estos aspectos, pero sí creemos que partiendo del modelo de oficina remota, aún queda mucho por hacer en este tema. Por ello, creemos importante destacar ciertos aspectos que los legisladores deben considerar para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores remotos en el trabajo.

En cuanto a las responsabilidades formativas de los trabajadores a distancia, creemos que es de la misma forma que los trabajadores que trabajan en empleadores reciben formación todos los días, esto es muy importante porque la formación de los trabajadores a distancia implica conocimientos en materia de seguridad y salud. El propósito es dotar a los trabajadores remotos de los conocimientos necesarios para que puedan evitar que se produzca esta incidencia y, lo que es más importante, teniendo en cuenta que el trabajo realizado no estará dentro del alcance de las instalaciones de la empresa, y en muchos casos estos trabajos serán en la propia empresa. Teletrabajo a domicilio. Hemos podido apreciar la redacción del texto d) Lo dispuesto en el artículo 6 del Reglamento se limita a mencionar que gozamos de los derechos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo entre los derechos que disfrutamos, sin embargo, esto deja la posibilidad de aplicar contenidos relacionados y considerando sus características. Especiales de teletrabajo sexual. Esto puede llevar a que un grupo de empleadores explique que no es necesario cumplir con los requisitos mínimos obligatorios de formación en seguridad y salud en el trabajo cuatro veces al año de conformidad con el artículo 35 b). De acuerdo con las disposiciones de la Ley de seguridad y salud en el trabajo, dado que los trabajadores no están expuestos a peligros en las instalaciones del empleador, no es necesario impartir formación sobre seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores remotos. Ante esto, creemos que por mayores razones, debido a que los teletrabajadores no realizarán actividades en las instalaciones del empleador, es necesario establecer un mecanismo mayor para evitar que los teletrabajadores sufran accidentes o enfermedades laborales. No debemos olvidarnos de asumir los riesgos psicosociales, que se provocan cuando se daña la salud de los trabajadores, y ocasionan estrés a largo plazo, así como una serie de

síntomas clínicos, como cardiovasculares, respiratorios, inmunes, gastrointestinales, enfermedades cutáneas, endocrinas. Enfermedad, musculo esquelético, mental, etc. Por lo tanto, es importante que los trabajadores remotos se aseguren de que aunque sus actividades se desarrollen fuera de las instalaciones del empleador, deben cumplir con las obligaciones de seguridad y salud, y en la mayoría de los casos, este es aún más el caso. Nos referimos específicamente a los elementos técnicos de las actividades que implican una exposición prolongada a la computadora para el desarrollo de su trabajo, lo que requiere respeto a la postura adecuada de su desarrollo laboral y un espacio adecuado propicio para la realización de la tarea. Además de evitar posibles interferencias de trabajadores remotos en casa, esto también es un desafío.

Asimismo, en cuanto a los procedimientos de seguimiento de la salud y seguridad de los trabajadores remotos, creemos que las empresas deben realizar dicha documentación en su sistema de gestión de seguridad y salud laboral, especialmente para los trabajadores remotos. No se encuentran en las instalaciones del empleador, por lo que es probable que sufran daños en términos de salud y seguridad al realizar el trabajo. Por ejemplo, puede suceder que porque los teletrabajadores no pueden controlar la ingesta de alimentos mediante el acceso irrestricto al área de su cocina porque quieren brindar servicios en la comodidad de sus hogares, o puede ser porque los teletrabajadores no están en el espacio designado por el empleador Solo trabaja para ti, pero decide ir a otra zona de tu casa a trabajar con mayor "comodidad", por ejemplo, prefieres utilizar una silla ergonómica en lugar de hacerlo en el sofá. Para evitar tales situaciones, los empleadores deben implementar planes adecuados para monitorear la seguridad y salud en el trabajo de sus trabajadores remotos con el fin de realizar un seguimiento adecuado al respecto. Debe ser responsable de profesionales que se especialicen en materia monitoreada; por lo tanto, los teletrabajadores cuentan con el apoyo suficiente para la consulta, en lo que a los empleadores se refiere, los empleadores tienen la capacidad de prevenir posibles accidentes relacionados con la seguridad y salud de sus teletrabajadores. Por ello, creemos que para los trabajadores remotos, debe haber un mayor desarrollo en la seguridad y salud laboral, pues crear un espacio de distinción entre áreas que deben considerarse inaplicables puede conducir a violaciones de los derechos del colectivo de trabajadores en este tema. Por

tanto, existen retrocesos para el avance de nuestro país en cuanto a limitaciones de seguridad y salud laboral.

Según la Ley N ° 30036, esta ley regula el teletrabajo y aprobada por Decreto Supremo N ° 009-2015-TR. El teletrabajo es una forma especial de prestación de servicios subordinados, no existe servicio subordinado a través de computadoras, telecomunicaciones o medios similares. Realmente existe en el lugar de trabajo o entidad pública, y luego controla y supervisa el trabajo; se excluyen los servicios que se excluyen de la no subordinación a través de dichos recursos. En estos aspectos; teletrabajadores se refiere a personas que utilizan computadoras para realizar labores en casa, en centros remotos o en cualquier otro lugar (fijo o itinerante), siempre que exista un empleador encargado de orientar el desarrollo de sus servicios, como un profesor universitario que se encuentre en el Perú. Los estudiantes imparten cursos europeos. En cambio, los trabajadores remotos no serán aquellos que no sean subordinados, como los psicólogos que brindan consulta de manera independiente de Internet.

Entre los derechos disfrutados de conformidad con el artículo 5 de la ley, los trabajadores a distancia gozan de los mismos derechos y obligaciones que establece el sistema laboral de actividad privada.

Considerando que el sistema general y el sistema especial conviven en las actividades privadas, el contenido descrito en el párrafo anterior permite aclarar dos puntos: Primero, los trabajadores remotos tienen los derechos (y obligaciones) reconocidos por el sistema laboral general, diciendo: Pasados 30 días, la bonificación será igual Durante las fiestas patrias y navideñas, la remuneración adicional, las asignaciones familiares, etc., y los ingresos de los sistemas laborales especiales como el Mype son inferiores a los ingresos que proporciona el sistema general. Preste atención a la situación financiera de las empresas que cumplen con el sistema anterior, por ejemplo: 15 días festivos.

En segundo lugar, considerando que el teletrabajo está adaptado a los derechos reconocidos por el sistema adoptado en las actividades privadas, es evidente que no

puede considerarse como un sistema laboral especial. La situación contraria puede afectar al principio de igualdad de trato en la relación laboral, como es la remuneración de un grupo de trabajadores que desempeñan funciones diferentes debido a estilos de trabajo diferentes. Afirmó que de acuerdo con las leyes y reglamentos, el teletrabajo es una forma de prestación de servicios (no un sistema laboral especial).

Se agregó que según el artículo 6 del Reglamento, salvo los relacionados con el lugar de trabajo, los trabajadores remotos tienen los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios de manera tradicional en su sistema.

1.3.1. Problema principal.

¿Cuáles son las deficiencias jurídicas relacionado a la seguridad y salud del teletrabajador en el derecho laboral peruano 2021?

1.3.2. Problemas específicos:

- ¿Cómo el empleador previene, fiscaliza y garantiza la seguridad y salud del teletrabajador en el derecho laboral 2021?
- ¿Cómo el empleador mediante su poder directriz garantiza el derecho a la seguridad y salud del teletrabajador en el derecho laboral 2021?
- ¿Cuáles son las características específicas de la figura del Teletrabajo?
- ¿Cuál es la situación Jurídica y de satisfacción laboral del Teletrabajador?
- ¿Por qué sería beneficioso que la Legislación Laboral Peruana reconozca e incorpore al Teletrabajo?

1.4. Conceptuación y Operacionalización de variables.

- **Seguridad y salud ocupacional:**

Este es un tema multidisciplinar en términos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo. El Programa de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objetivo promover un entorno de trabajo seguro y saludable. También incluye la protección de colegas, familiares, empleadores, clientes y otras personas que puedan verse afectadas por el entorno laboral.

- **Teletrabajo:**

Según la Real Academia Española (RAE, 2014), se trata de trabajos realizados fuera de la empresa utilizando la red de telecomunicaciones para cumplir con la carga de trabajo asignada (<http://dle.rae.es/?id=ZNp5nuE>).

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general.

No existe un control por parte del empleador al momento de prevenir, fiscalizar y garantizar la seguridad y salud del teletrabajador el cual se estaría dando una ventaja por parte del empleador ya que se regula que los teletrabajadores tendrán derecho en lo que fuera aplicable, teniendo una regulación deficiente al dejar abierta la posibilidad de interpretación de las obligaciones que deberá cumplir el empleador con el teletrabajador.

1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo General.

Describir cuales son las deficiencias jurídicas de seguridad y salud del teletrabajador en el derecho laboral peruano 2021

1.6.2. Objetivos Específico

- a) Analizar cómo el empleador previene, fiscaliza y garantiza la seguridad y salud del teletrabajador en el derecho laboral 2021
- b) Identificar de qué manera el empleador mediante su poder directriz garantiza el derecho a la seguridad y salud del teletrabajador.
- c) Efectuar encuestas dirigidas a teletrabajadores que permitan determinar las características específicas del teletrabajo, así como la situación jurídica laboral del Teletrabajador.

- d) Determinar el beneficio del reconocimiento e incorporación del teletrabajo en la legislación laboral peruana a través de un estudio empírico y encuestas dirigidas a personas con discapacidades.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación:

Cabe recordar que para investigar el comportamiento humano, existen muchos tipos de investigación, por ejemplo; exploratoria, descriptiva, relevante y explicativa. Este estudio se describe desde la perspectiva del tema de investigación, pues primero estudiará e indagará por qué la cláusula de despido obligatorio y el impacto del mal desempeño de la ley laboral peruana en 2019 sobre el derecho a la salud de los trabajadores remotos. Como ciencia particular el tipo de investigación dogmática - jurídica, pues se evaluará el plazo perentorio del despido y como este afecta el derecho a la salud del teletrabajador.

2.1.2. Diseño de Investigación:

Para Robles (2012), Corresponde a un estudio no experimental porque no hay control sobre las variables de este estudio, y no pueden ser manipuladas intencionalmente. La observación es natural. La investigación no experimental se subdividirá en diseño horizontal u horizontal y diseño vertical. (Página 34) Esta es una encuesta no experimental, no horizontal, porque la encuesta recopiló y describió datos durante un período de tiempo que incluye 2019.

2.1.3. Métodos de Investigación:

Para considerar el método utilizado para esta investigación jurídica, es necesario comprender cuál es el método metodológico esperado, ya que intenta revelar el funcionamiento sistemático del derecho: Los métodos específicos utilizados en la encuesta serán:

Método Dogmático: Tiene como objetivo investigar e investigar teorías con el fin de realizar abstracciones (medios lógicos, inducción, deducción, análisis, síntesis,

analogía, comparación) con el fin de mejorar el aporte de los abogados o todo lo que aparece en el campo normativo, estudiar el sistema jurídico y construir correctamente la estructura. Y haga recomendaciones de uso. Los derechos están compuestos por instituciones, y estos derechos pueden explicarse mediante dogmas legales sin recurrir a consideraciones políticas, ideológicas o morales. Este método será utilizado en nuestra investigación, tratando de comprender el problema de investigación a partir de las teorías y métodos teóricos de los juristas.

Método Hermenéutico: En términos generales, este método intenta observar algo y encontrar su significado. Estrictamente hablando, siempre que los datos o partes del todo estén abiertos a diferentes interpretaciones. En este sentido, como nuestro objeto de fácil estudio, existen muchas explicaciones posibles, por lo que es necesario poder utilizar este método para teorizar nuestro trabajo.

Método Exegético: Su objeto de investigación son las normas jurídicas, y su finalidad es captarlas, comprenderlas y hacerlas llegar a un estado ideal; también tiene características puramente formales o conceptuales, en las que el derecho se libera de los elementos desconocidos de otras disciplinas. Dado que se estudiará la normativa vigente en materia de investigación, este método se utilizará en nuestro trabajo.

Debate jurídico: Atienza (2004) El debate jurídico es un proceso cognitivo especial (ya sea teórico o práctico), que se fundamenta en razones suficientes y se combina con el conocimiento adecuado del caso, a través de la coherencia, la coherencia y el detalle. , El argumento de la inferencia jurídica de la teleología. De acuerdo con las limitaciones de los principios relevantes y otras normas lógicas relevantes, los argumentos legales pueden concretarse a través de premisas relevantes, y las conclusiones pueden extraerse correctamente con el fin, es decir, para determinar o negarse a incluir hechos en supuestos legales según la situación, o confirmar o negar el hecho . La validez o invalidez o forma o validez real de una norma legal dada, o la confirmación o negación de la relevancia o inadecuación de una norma legal con un caso particular, o la aplicabilidad o inaplicabilidad o incompatibilidad de una norma legal (sección 28 páginas).

2.2. Universo, Población, Muestra.

2.2.1. Población:

A. Universo Físico

Estará constituida por el ámbito mundial y nacional.

B. Universo Social

La población materia de estudio se circunscribe a la dogmática, doctrina y jurisprudencia en materia del derecho laboral sobre el plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente en el derecho laboral peruano 2019.

C. Universo temporal

El periodo de estudio corresponderá al año 2019.

2.2.2. Muestra

- **Tipo:** No Probabilística
- **Técnica muestral:** Intencional
- **Marco muestral:** Dogmática jurídica
- **Unidad de análisis:** Documentos (Doctrina, Norma y Jurisprudencias).

Tipo de muestra: Muestra no probabilística, Dado que esta muestra no depende de la probabilidad, sino de las razones relacionadas con las características a estudiar, no se basa en fórmulas de probabilidad, sino en el proceso de toma de decisiones.

Procedimiento de Selección: Es Dirigida ya que la muestra es en cuanto a la seguridad y salud ocupacional y su deficiencia de la inspección del teletrabajador en el Perú.

2.3. Técnicas e Instrumentos de investigación:

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN	INSTRUMENTO S DE RECOLECCIÓN	INFORMANTE O FUENTE QUE CORRESPONDE AL INSTRUMENTO DE CADA TÉCNICA
Análisis documental.	Fichas de resumen.	Fuente: Libros, tratados e internet.
Análisis documental.	Fichas Textuales.	Fuentes: Libros, tratados e internet.
Análisis documental.	Fichas bibliográficas.	Fuentes: Libros, tratados e internet.

2.4. Procesamiento y análisis de la información

2.4.1 Estrategias o procedimientos de recogida de información:

1. Para recolectar la información necesaria y suficiente para lograr los objetivos de la encuesta, se utilizarán técnicas documentales, y los medios serán tablas de texto y tablas resumen.
2. Para hacer de la información un todo lógico coherente, es decir, diseñar una estructura lógica, modelo o teoría que integre información en conjunto, se utilizarán métodos de argumentación jurídica. Para obtener información de esta investigación, se hará a través de un método cualitativo que permitirá la recolección de datos y posiciones legales o valoración de las cuestiones planteadas.

Por ello, esta investigación no perseguirá la generalización estadística, sino comprenderá la particularidad y el significado reconocido en el derecho y la doctrina.

2.5. Análisis e interpretación de la información:

Análisis de contenido - Cuyos pasos a seguir son:

- a) Selección de la comunicación que será estudiada;
- b) Selección de las categorías que se utilizarán.
- c) Selección de las unidades de análisis,
- d) Selección del Sistema de recuento o de medida.

2.6. Criterios:

Los criterios a seguir en el presente proceso de investigación será el siguiente:

- ❖ Identificación del lugar donde se buscará la información.
- ❖ Identificación y registro de las fuentes de información.
- ❖ Recojo de información de la información en función a los objetivos de investigación empleando técnicas e instrumentos de investigación pertinentes.
- ❖ Sistematización de la información.
- ❖ Análisis y evaluación de la información.

CAPITULO III

RESULTADOS

1.1. Resultados:

Uno de los principales obstáculos para la implementación del teletrabajo es el desconocimiento de las normas y la insuficiente difusión de las normas del país, por lo que se han entendido los puntos importantes del teletrabajo en nuestro país. La confidencialidad de la información es otro obstáculo que se encuentra, porque al brindar este tipo de comunicación relacionada a los trabajadores remotos de la empresa, se pierde el control de la información proporcionada. En este artículo, proponemos métodos para desarrollar la seguridad de la información. El trabajo a distancia nos muestra el fenómeno laboral en el Perú. Para ello, nos comprometemos a analizar los principales sistemas de la legislación laboral peruana y compararlos con la experiencia extranjera.

Sin embargo, el fenómeno del teletrabajo trasciende nuestras fronteras. Por tanto, el desarrollo de las nuevas tecnologías y la globalización han permitido atender diferentes oportunidades y necesidades laborales en todo el mundo, lo que ha facilitado la transferencia de las actividades productivas de la empresa mediante la contratación de trabajadores. Ubicados geográficamente en otros países, y nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) para asegurar su control. Hoy en día, determinar la causa de los accidentes laborales es una tarea muy difícil porque no existen estadísticas en esta área debido a la confidencialidad de las instituciones públicas y privadas. Consideramos que estas razones son las principales variables de la necesidad de insertar políticas preventivas en los hospitales regionales y las entidades estatales que requieran esta política, por lo que se han utilizado criterios de exclusión para eliminar al menos una causa identificada y codificada. Los datos fueron eliminados en el accidente.

Otra base para la implementación de las políticas de seguridad y salud ocupacional es que las empresas e instituciones públicas y privadas del país están obligadas a

conformar diversas estructuras de prevención de riesgos laborales en función del número de trabajadores, lo cual no se puede lograr.

Según la legislación peruana, la política de seguridad y salud ocupacional tiene como objetivo prevenir los accidentes laborales relacionados con el trabajo, las enfermedades ocupacionales y reducir los posibles daños a la salud de los trabajadores debido al trabajo. Las actividades laborales pueden ocurrir en el trabajo que realizan. Hoy en día, el Perú tiene una población activa de más de 10 millones, necesitan un ambiente de trabajo seguro y estable, estructurado en buen estado y que los gerentes cumplan con las leyes laborales.

Creemos que el motivo de esta propuesta es la creación de un grupo de trabajo integral para los intereses de los trabajadores, a fin de dar a conocer y practicar plenamente las políticas de seguridad y salud en el trabajo que promuevan la preparación, implementación y evaluación del trabajo de esta manera. Promoción y prevención. También encuentra razones desde el punto de vista institucional para poder contribuir al adecuado sistema de gestión preventiva del hospital regional, tomar las medidas correctoras adecuadas, reducir la siniestralidad y, en definitiva, crear un entorno y un sistema de trabajo adecuados. Las medidas preventivas pueden evitar o minimizar los accidentes en el hospital, lo que nos hará responsables de la seguridad del personal del hospital sin preocuparnos por infringir la normativa nacional.

El impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales es de gran alcance y multifacético, lo que indica que es una herramienta que promueve la división del trabajo en las empresas y conduce a la apropiación interna. Este fenómeno no significa mantener los departamentos legales o económicos de la empresa en un sistema unitario, sino establecer unidades de producción autónomas o centros de trabajo con cierto grado de independencia funcional, lo que se traduce en tantas autoorganizaciones. Nivel como su propia capacidad de producción.

En este caso, el teletrabajo refleja estas medidas porque es una forma flexible de organización del trabajo. Consiste en el trabajo remoto proporcionado por una persona, y otras personas están subordinadas para emplear nuevas tecnologías mediante el siguiente sistema, Permitiendo al trabajador mantener una interacción

real con el sistema de información del empleador, de manera que su trabajo pueda llevarse a cabo con regularidad fuera de las instalaciones de la empresa como en la empresa. Sí misma.

Es necesario modificar el contenido del artículo 5 de la LJTS y el artículo 10 de sus disposiciones a fin de considerar la disponibilidad de TV como parte de la jornada laboral, y adecuar sus límites temporales, remunerativos o compensatorios con períodos de descanso efectivos para evitar Abuso por parte de los empleadores para imponer restricciones e inconvenientes estrictos a los trabajadores remotos durante las horas no laborables.

Debido a la dispersión geográfica del trabajo, el teletrabajo conlleva una serie de dificultades para el ejercicio adecuado del derecho a la libertad sindical. Temas como la asignación de teletrabajadores los lugares de trabajo se reflejan principalmente en las organizaciones sindicales subordinadas, porque los estándares de posicionamiento pueden ser muy diferentes, sin mencionar la confusión en los escenarios que nos trae el teletrabajo.

Considerando que el teletrabajo implica una conexión directa al servidor principal de la empresa y la posibilidad de interacción en tiempo real, vale la pena considerar que el lugar de trabajo real es donde se encuentra el servidor central del empleador, y los trabajadores remotos pueden establecer y mantener su presencia, incluso si Realmente existe y no es diferente de otros trabajadores que realmente realizan un trabajo en el lugar de trabajo de la empresa. No debería haber diferencia. En el caso de la distribución geográfica de la mano de obra, el mejor tipo de negociación para el colectivo de teletrabajadores es que exista una negociación clara. En esta negociación, el sindicato de teletrabajadores dentro de su jurisdicción (local o nacional) Los principales requisitos del sindicato pueden protegerse para que en negociaciones de nivel inferior, como la empresa, pueda negociar los requisitos laborales.

Los empresarios imponen facilidades técnicas favorables al sindicato (como el otorgamiento de dominios de red o cuentas de correo electrónico) para compensar las molestias del teletrabajo a la comunicación del sindicato, que no podrá lograr la misma eficiencia mediante el equilibrio de derechos y medidas más moderadas. Finalmente, en cuanto a la relevancia de las tecnologías relacionadas con la confidencialidad y la

implementación del estándar, muestra que sin ellas no se puede determinar el método de oficina remota, de lo contrario será un contrato más. Muestra que las opciones más probables para el teletrabajo son las empresas medianas y grandes, porque cuentan con más recursos en TIC, considerando que se deben establecer mecanismos para brindar seguridad a la información compartida con los teletrabajadores.

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis y discusión

Análisis del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral.

Según **Terán (2012)**, La salud ocupacional consta de tres partes: salud ocupacional. El primero es la medicina del trabajo, la higiene industrial y la seguridad industrial. Por lo tanto, bajo la aplicación de la lista de verificación, se ha determinado que los trabajadores no han recibido capacitación en seguridad ocupacional porque no saben a quién llamar. Dado que la formación debe ser implementada durante su jornada laboral, lo mismo ocurre con la forma de actuar para ejercer sus derechos ante emergencias.

El análisis de los resultados es impactante y es imposible obtener un denominador común entre ellos. Esto se debe a la falta de gestión de políticas públicas en salud ocupacional, que se considera un factor clave en el lugar de trabajo, y paradójicamente, en su conjunto, brindan servicios médicos a los asegurados, pero ellos mismos no pueden garantizar Ocupación saludable de sus trabajadores.

En cuanto a la situación descrita, en el párrafo anterior Betancourt **Betancourt, (2004)** señaló que el nivel actual de desarrollo de la higiene ocupacional es el resultado de un proceso histórico que se inició en Hipócrates en el siglo IV a.C. Ha estado prestando atención a todos los aspectos. Los efectos nocivos de la exposición al plomo entre mineros y metalúrgicos comenzaron a estudiar las condiciones laborales durante el Renacimiento. Para el escritor brasileño Berruezo (2010), las empresas con características similares son comunes, pero su comportamiento es Es completamente diferente en términos de prevención de accidentes o calidad del trabajo. A algunas entidades les preocupa que no se produzcan accidentes cuando su trabajo va bien, mientras que otras entidades no saben que sus trabajadores han sufrido accidentes, y ellos son los más, esto se debe al incumplimiento de la normativa nacional. Coincidimos con Berruezo en que dijo que, de hecho, la empresa será lo que quieran sus directivos, no solo cumplir con los requisitos legales.

En cuanto a la flexibilidad laboral, podemos coincidir en que el teletrabajo puede lograr un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral, que es un aspecto muy importante en la era actual, porque la calidad de vida es tan importante como la productividad de la empresa. Por tanto, el trabajo flexible proporciona a los trabajadores una sensación de felicidad, que se refleja en la promesa de una mejor y mejor ejecución del trabajo que se les encomienda. De esta forma confirmamos la afirmación de Barboza sobre el tema de la flexibilidad entre la empresa y sus empleados.

En cuanto al clima laboral, el teletrabajo se manifiesta como una gestión de élite en algunas empresas, pues los colaboradores que se incorporan al sistema deben cumplir una serie de requisitos dentro de la organización para formar parte de esta forma de trabajo: desempeño, tiempo de servicio, trayectoria, requerido Habilidades y recomendaciones de los supervisores directos para su posterior inclusión en el nuevo modelo de trabajo. Todos estos pueden mantener un buen ambiente de trabajo al brindar este beneficio de manera justa. Además, como nuevo modelo de trabajo, tiene como objetivo informar a los potenciales teletrabajadores e informarles de las ventajas de este modelo y de las competencias necesarias para posteriores fusiones.

Además, la empresa está considerando permitir que los trabajadores trabajen desde casa como un voto de confianza a los trabajadores.

En nuestro marco teórico señalamos que de acuerdo con Correa (2015), uno de los obstáculos para la implementación del teletrabajo es la dificultad de orientar y controlar al personal de teletrabajo, esto se ha logrado a través de la información que hemos recolectado en la investigación de campo en las siguientes áreas Fue verificado. Como señalaron, el jefe del departamento de recursos humanos señaló que es difícil para los jefes de empleados remotos cambiar su forma de pensar sobre cómo controlar el trabajo de sus subordinados, porque este tipo de pensamiento está profundamente arraigado: primero te veo y luego confío en ti. Si no puedo verte, no te creo. En otras palabras, no existe una cultura organizacional que demuestre el valor de la confianza entre empleados y jefes.

Si la tecnología no se selecciona en base a los recursos disponibles de la organización y las necesidades específicas de cada perfil, el teletrabajo no será posible, por lo que

la empresa debe considerar los siguientes factores para definir los recursos técnicos necesarios para cada situación específica: Por nombrar solo algunos ejemplos, líneas telefónicas, conexiones a Internet, sistemas de intercambio de archivos, computadoras portátiles, etc. En este sentido, en las empresas estudiadas, encontramos que los trabajadores remotos pueden acceder a Internet desde su casa, así como a los portátiles y teléfonos móviles que proporciona la empresa, así como acceder a la misma información que tenían cuando estaban en la oficina. Permitirles realizar las actividades laborales con normalidad. De esta forma, la empresa demuestra confianza en los socios al facilitar la salida de información desde sus instalaciones.

La empresa debe capacitar a sus trabajadores en ergonomía porque la mayoría de ellos nos dijeron en entrevistas que trabajan en la cama y mencionaron que les resulta cómodo, lo cual es incorrecto y provocará a largo plazo herir. En términos de capacitación, también se debe aconsejar a los trabajadores que tengan suficiente espacio en casa para trabajar y que utilicen sillas y escritorios para mantener la postura correcta, y se deben generar filtros de contorno para seleccionar a los trabajadores que se beneficiarán de esto. La falta de control hace que las personas sean responsables.

La empresa debe brindar total disponibilidad para gestionar el trabajo remoto con el apoyo ininterrumpido del equipo de TI, por lo que es muy importante que las conexiones remotas o conexiones al sistema sean más rápidas y que se resuelvan lo antes posible antes de que falle la conexión. La empresa debe explicar por qué algunos trabajadores reciben este beneficio y otros no. Esto es para evitar conflictos y proponer otros beneficios que puedan equilibrar este punto.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El progreso tecnológico y la innovación han cambiado y simplificado la forma en que se realizan las tareas, haciendo que las tareas sean más fáciles y eficientes. De igual forma, con base en el uso de tecnologías de la información y / o telecomunicaciones, propusieron una nueva alternativa laboral, el teletrabajo.

De hecho, en el mercado laboral peruano ya hay personas que realizan tareas en forma de teletrabajo, sin embargo, por tratarse de un número de mano de obra completamente diferente, la legislación laboral actual no se da cuenta de que es necesario formular regulaciones especiales para regular el teletrabajo. La necesidad y necesidad del trabajo de oficina está reconocida por la legislación laboral peruana. Las características específicas del teletrabajo son: el uso de tecnologías de la información y / o telecomunicaciones, la flexibilidad horaria y la necesidad de la presencia física del personal de teletrabajo en el centro de trabajo de la empresa.

La situación laboral legal de los trabajadores remotos en Cajamarca cumple con los elementos del Contrato de Trabajo, que incluyen: beneficios personales, remunerados y dependientes; al mismo tiempo, los trabajadores remotos también acuerdan su satisfacción con el trabajo remoto, pero creen que es necesario pasar Incorporar y aprobar el trabajo a distancia para proteger mejor sus derechos laborales, mejorando así sus condiciones laborales y estabilidad laboral.

El teletrabajo trae beneficios tanto a los trabajadores como a los empleadores, porque puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través de la flexibilidad del horario, porque el horario permite a los trabajadores autodisciplinarse para realizar el trabajo, de modo que puedan organizar su propio tiempo y equilibrar su tiempo personal. Y vida profesional. Para los empleadores, dependiendo de la situación, el teletrabajo significa reducir los costos fijos y variables, lo que significa reducir el costo del mobiliario y suministros de oficina, ahorrar espacio físico, llamadas telefónicas personales y ahorrar en las facturas de electricidad.

La incorporación del trabajo a distancia en la legislación laboral del Perú, además de cumplir con la función de protección de los derechos laborales de los trabajadores a distancia, también elimina la confusión y el dilema de las similitudes entre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia. La adopción del teletrabajo y su oportuna incorporación a la legislación laboral peruana promoverá la inclusión laboral de los discapacitados porque el teletrabajo no requiere que los trabajadores se trasladen al centro de trabajo.

Otra ventaja del teletrabajo es su singularidad, ya que no requiere que los trabajadores vayan al centro de trabajo, contribuyendo así indirectamente al medio ambiente, reduciendo así la contaminación y la polución ambiental causada por el transporte diario de los trabajadores al centro de trabajo.

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos laborales, beneficios y oportunidades laborales que los trabajadores tradicionales. Asimismo, los teletrabajadores también tienen derechos colectivos, como afiliarse a un sindicato, por lo que los líderes sindicales deben estudiar, aceptar y buscar mecanismos para proteger a los trabajadores. Trabajadores remotos. El hecho de que el trabajo no se realice realmente en el centro de trabajo no desmerece el trabajo realizado a través del trabajo a distancia, por lo que el trabajo a distancia y el trabajo tradicional deben tratarse por igual.

El teletrabajador es un trabajador, salvo la situación del Perú, es una excepción reconocida a nivel mundial, sin embargo, las reglas no pueden seguir siendo ignoradas, es un nuevo cambio tecnológico que se está produciendo a escala global y tiene una gran trascendencia nacional. La normativa también debe ser modernizada y adaptada a los cambios provocados por los nuevos trabajos alternativos al teletrabajo.

5.2. RECOMENDACIONES

El hecho de que el trabajo a distancia que emplea a una parte importante de la población peruana no haya sido incluido en la legislación laboral del Perú nos hace cuestionar la rigurosidad del estado de derecho y la efectividad de la legislación en esta materia. Por estas razones fundamentales, para proteger los derechos de este sector laboral, el trabajo a distancia debe ser reconocido e incluido en la legislación laboral peruana, lo cual es inevitable e imprescindible.

Los cambios provocados por el avance tecnológico en la sociedad, la economía, la cultura y el entorno laboral obligaron a las empresas a reconsiderar su estructura organizativa y la forma de trabajar de los trabajadores, estableciendo así el estatus de adoptar el teletrabajo como estrategia y requisito organizativo. Como forma eficaz de trabajar.

La importancia del teletrabajo a nivel mundial y nacional requiere que las universidades e instituciones de educación superior incluyan la imagen del teletrabajo en el tema central de su "Derecho Laboral", porque el teletrabajo nace y se implementa gracias a las tecnologías de la información y / o las telecomunicaciones.

El trabajo realizado por los teletrabajadores debe ser controlado y supervisado sin alterar los derechos de privacidad de los teletrabajadores. Asimismo, los empleadores deben proporcionar a los teletrabajadores todo el equipo de TIC necesario para realizar su trabajo, de lo contrario deberán asumir los siguientes costos : Implica al personal de teletrabajo utilizando sus propias herramientas de trabajo, etc.

Es necesario que el Estado promueva el teletrabajo como la mejor opción de trabajo a través de sus instituciones ministeriales, universidades y centros educativos, porque puede mejorar la calidad de vida del personal teletrabajador y promover la tolerancia laboral de los discapacitados a través del teletrabajo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe promover el empleo a través del teletrabajo y establecer incentivos para los empleadores que utilicen la nueva organización empresarial y laboral.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del sistema de inspección, debe tomar las medidas de seguridad y salud necesarias para adaptarse a las tareas incluidas en el teletrabajo para prevenir riesgos laborales ergonómicos, físicos, biológicos, químicos y psicosociales.

El teletrabajo es una muestra del tremendo impacto del progreso tecnológico en todos los ámbitos de la vida y el trabajo humano. Por eso también han surgido los denominados delitos informáticos. Por eso es necesario colmar este vacío legal para unificar la legislación y hacerla más eficiente.

Considerando la expectativa y la trascendencia del teletrabajo, el poder legislativo debe regular y brindar un marco específico para regular el teletrabajo, establecer sus características y características, y aclarar la idea errónea de que el trabajo a domicilio es similar al teletrabajo.

AGRADECIMIENTO

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

Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas, gracias a mi madre y padre por siempre desear y anhelar siempre lo mejor para mi vida, gracias por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron durante mi vida.

Gracias a Dios por la vida de mis padres, también porque cada día bendice mi vida con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar al lado de las personas que sé que más me aman, y a las que yo sé que más amo en mi vida, gracias a Dios por permitirme amar a mis padres, gracias a mis padres por permitirme conocer de Dios y de su infinito amor.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de esta tesis.

CAPITULO VI

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. EU-OSHA. Ginebra Suiza.
Disponible en: <https://osha.europa.eu>
- Álvarez, V. (2008). *Derecho Laboral I* (individual). Lima: Ediciones Jurídicas.
- Álvarez, H. (2016). *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público* (tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.
- Alli, B. (2009). *Principios Fundamentales de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Segunda Edición. España: Ministerio de Asuntos Sociales. 304p. ISBN: 9788484173373.
- Antamina. (2010). *Lineamientos de gestión en medio ambiente, seguridad industrial, salud & comunidades para socios estratégicos*. Lima: Antamina.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Procesal Penal*. Lima: Instituto Pacífico SAC.
- Armas, C. (2005). *El Teletrabajo. Gestión en el Tercer Milenio*. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM. Lima, volumen 8, pp. 7- 11.
- Azabache, P. (2018). *Condiciones Mínimas de Seguridad y Salud para el Teletrabajo*. Universidad Católica del Perú,
- Belzunegui, Á. (2002). *Teletrabajo. Estrategias de Flexibilidad. 1ª Edición*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Bramont, L. (2005). *Manual de Derecho Penal-Parte General*. Lima: Edilli.
- Brucy, P. (2013). *Seguridad y salud en el trabajo*. Nueva Normativa, Soluciones laborales. Lima: Gaceta Jurídica.
- Businesss. (1999). *Teletrabajo: una opción creativa*. Lima, año VI, volumen 60. pp. 32 – 33.
- Cabanellas, G. (2005). *Diccionario Jurídico*.
- Camacaro P. (2010). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana*. Venezuela.
- Campos, S. (2010). *Nuevo Régimen Laboral Empresarial*. Perú.: Ed. Gaceta Jurídica

- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (2a ed.). Perú, Lima: San Marcos
- Castillo Y. (2016) *Ecuador. Tesis Programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Castillo, J. (2009) *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Ediciones Caballero Bustamante. Lima.
- Cesar, L. A. (2013). *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: Naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho*. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Lima. Recuperado el 18 de octubre de 2016, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5238/LENGUA_APOLAYA_CESAR_ACCIDENTE_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. MADRID: EDITORIAL TEBAR.
- Cornejo, C. (1999). *Vigencia de las normas laborales en el espacio. Una propuesta metodológica para la solución de los conflictos de leyes en el ordenamiento laboral peruano*. En. Ius et veritas, Lima, año IX, número 19, pp. 202 - 220
- Dedios, C. (2014). En su Tesis Titulada “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la OIT: Aplicación de los Principios en el Perú
- Del Campo, T. (2014). *La configuración del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la ley N°29783 Y SU MODIFICATORIA POR LEY N°30222*. Tesis para obtener Maestría En Derecho Del Trabajo Y Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/>.
- Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Perú - USMP [www.usmp.edu.pe/.../1\)%20Diagnostico%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en..E-mail: isat@isat.org.pe. Web: www.isat.org.pe. Documento](http://www.usmp.edu.pe/.../1)%20Diagnostico%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en..E-mail: isat@isat.org.pe. Web: www.isat.org.pe. Documento)

- elaborado por el Instituto Salud y Trabajo (ISAT), con la colaboración del Gobierno de Canadá
- Fernández, C. (2005). *La Constitución Comentada*. (G. Jurídica, Ed.) Gaceta Jurídica, TOMO I (I), 42-43.
- Fernández, S. (2001). *La nueva forma de trabajar: el Teletrabajo*. En Revista Jurídica del Perú. Lima, año LI, número 29, pp. 117-123
- García, J. (2013). *Pruebas del Sistema contra incendios Listado UL/FM para la planta industrial Zeta Gas Andino Trujillo- La Libertad* (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Perú.
- Gregorio, J. (2005). *El Régimen de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela. Guayana*: Universidad San Andrés Bello. Recuperado el 11 de Mayo de 2017, de <http://docplayer.es/6842349-El-regimen-juridico-de-salud-y-seguridad-laboral-en-venezuela.html>
- Henao, R. (2010). *En su Tesis de Salud Ocupacional. Conceptos Básicos*. Bogota. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. INSHT. España Disponible en: <http://www.insht.es>
- León, M. (2011). *Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: panorama mundial*. Argentina.: Editorial El Cid.
- Ley 30036 (2013). *Ley que regula el teletrabajo*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf) el día 08/03/2019
- Mayor, L. (2008). *La transnacionalización de la prestación de trabajo del teletrabajador*. En *JUS Doctrina y Practica*, Marzo, Vol. N°03, pp. 393 – 407
- Margary, C. (2003). *Breves apuntes sobre el Teletrabajo*. En *actualidad jurídica*, Suplemento mensual de GACETA JURIDICA. Lima, número 111,
- Ministerio de Salud. Instituto nacional de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. (12 de enero 2018). Minsa. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_210.pdf.
- Mintra. (2015). *Perú: Estadísticas*. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/2015/SAT_ENERO_2015.pdf.

- Nieves, N. (2009). *El uso de correo electrónico e Internet en la negociación colectiva. En Relaciones Laborales*, Lima, año XXV, número 5 – 6, pp. 101 - 124
- Núñez, S. (2010). *Correo electrónico laboral*. En el Diario Oficial El Peruano. Publicado el 10 de marzo del. pp. 15
- OSHAS 18001 Occupational Health and Safety Assessment Series. <https://www.bsigroup.com/es-ES/Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-OHSAS-18001>.
- Organización Mundial de la Salud. (05 de noviembre de 2016). Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/topics/es/>
- Ospina, E. (2003). *Legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo: sector industria* Lima: Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).
- OIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Una herramienta para la mejora continua. p7 – www.ilo.org/safeday. 2011.
- Paredes, B. (2013). *Seguridad y Salud en el trabajo nueva normativa*. Lima: Gaceta Jurídica, p.79. ISBN: 9786123110512..
- Patiño M. (2014). *En su Tesis “La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y su impacto en el clima de seguridad”*. Mexico.
- Pérez, S. (1999). *Teletrabajo: una opción creativa*. En Business: negocios en el Perú, Lima, año 6, número 60, p. 32-33
- Perú. *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo, DS° 009-2005- TR*. El Peruano. Publicado el 29 de setiembre de 2014.
- Perú. *Ley de seguridad y salud en el trabajo, 29783*. El Peruano. Publicada el 20 de agosto de 2011.
- Ramirez, P. (2008) *El Teletrabajo y su sujeción a la Ley Orgánica del Trabajo*. En Revista Derecho y Tecnología del centro de Investigaciones en Nuevas tecnologías de la Universidad Católica del Táchira, número 2, pp. 61 – 80 Revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13169/13782.
- Rodríguez, A. (2011). *Seguridad Industrial y administración de la salud*. (6a Ed). Asfahl.
- Robles, L (2012). *Fundamentos de la Investigación Científica y Jurídica*. Lima – Perú: Editorial Fecatt.

- Salazar, C. (2008). *La puerta de entrada al mundo laboral a distancia*. Chile.: Informativo del Instituto de Administración de la UACH
- Salvatierra, R. (2012). *El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR*. Lima: Informativo Vera Paredes.
- Sanguineti, W. (2009). *Teletrabajo* (Voz para un diccionario jurídico). En el blog de Wilfredo Sanguineti. Consulta del 03 de agosto de 2009. <http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2008/11/teletrabajo-voz-diccionario-wsanguineti.pdf>
- Seguridad Minera. (2013). *Experto en Seguridad, Medio Ambiente y Salud*. Lima: Recuperado de <http://www.revistaseguridadminera.com/gestionseguridad/compromiso-gerencial-visible-2/>
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo”. Revista Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica. 2014, n° 75, p.51-60.
- Sunafil. (2011). *Marco legal*. (28 de junio de 2017). Lima: Recuperado en <https://www.sunafil.gob.pe/seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html#i-marcolegal-3>
- Teran, I. (2012). *En su tesis Titulada “Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional baja la Norma OHSAS 18001 en una Empresa de Capacitación Técnica para la Industria”*.
- Thibault, J. (2000). *El teletrabajo: análisis jurídico-labora*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Toselli, C & Ulla, A. (2001). *La Cuestión del teletrabajo, en V congreso Regional América de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Septiembre 16 -19, Lima Perú, pp. 88-89.
- Valverde L. (2011). *Tesis Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las áreas operativas*. UPC. Lima.
- Villa, J. (2008). *Derecho Penal. Parte General*. Ediciones San Marcos, Lima.
- Villavicencio, A. (2007). *Libertad Sindical en las Normas y Pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga*. Cuadernos de Fundación N°11, Fundación Cultura Universitaria, 1° edición, p.49

A

N

E

X

O

S

10- Anexos:

1-A MATRIZ DE CONSISTENCIA:

TITULO: LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU DEFICIENCIA DE LA INSPECCION DEL TELETRABAJADOR EN EL PERÚ

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	ASPECTOS METODOLÓGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Cuáles son las deficiencias jurídicas relacionado a la seguridad y salud del teletrabajador en el derecho laboral peruano 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cómo el empleador previene, fiscaliza y garantiza la seguridad y salud del teletrabajador en el derecho laboral 2021?</p> <p>b) ¿Cómo el empleador mediante su poder directriz garantiza el derecho a la seguridad y salud del teletrabajador en el derecho laboral 2021?</p> <p>c) ¿Cuáles son las características específicas de la figura del Teletrabajo?</p> <p>d) ¿Cuál es la situación Jurídica y de satisfacción laboral del Teletrabajador?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir cuales son las deficiencias jurídicas de seguridad y salud del teletrabajador en el derecho laboral peruano 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Analizar cómo el empleador previene, fiscaliza y garantiza la seguridad y salud del teletrabajador en el derecho laboral 2021</p> <p>b) Identificar de qué manera el empleador mediante su poder directriz garantiza el derecho a la seguridad y salud del teletrabajador.</p> <p>c) Efectuar encuestas dirigidas a teletrabajadores que permitan determinar las características específicas del teletrabajo, así como la situación jurídica laboral del Teletrabajador.</p> <p>d) Determinar el beneficio del reconocimiento e incorporación del teletrabajo en la legislación laboral peruana a través de un estudio empírico y</p>	<p>No existe un control por parte del empleador al momento de prevenir, fiscalizar y garantizar la seguridad y salud del teletrabajador el cual se estaría dando una ventaja por parte del empleador ya que se regula que los teletrabajadores tendrán derecho en lo que fuera aplicable, teniendo una regulación deficiente al dejar abierta la posibilidad de interpretación de las obligaciones que deberá cumplir el empleador con el teletrabajador.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Seguridad y Salud ocupacional</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deber de capacitación al trabajador. • Programas de vigilancia respecto a la salud y seguridad de los teletrabajadores • El enfoque preventivo. <p>Variable Dependiente</p> <p>Teletrabajo</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgos psicosociales. • Deformaciones por posturas inadecuadas. • Aislamiento. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Dogmática</p> <p>TIPO DE DISEÑO: No Experimental</p> <p>DISEÑO GENERAL: Transversal</p> <p>DISEÑO ESPECÍFICO: Explicativa</p> <p>MÉTODOS ESPECÍFICOS: Exegético, Hermenéutico, Dogmático, Argumentación jurídica.</p> <p>UNIDAD DE ANALISIS: Estará será DOCUMENTAL conformada por la Doctrina, Normatividad y jurisprudencia.</p> <p>INSTRUMENTO(S) DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN</p> <p>Recojo de información: Técnica documental</p> <p>Instrumentos: Fichas y la ficha de análisis de contenido</p> <p>PLAN DE RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO Y ANALISIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación del lugar donde se buscará la información. ▪ Identificación y registro de las fuentes de información. ▪ Recojo de información en función a los objetivos y categorías. ▪ Análisis y evaluación de la información. ▪ Sistematización de la información ▪ Para el análisis de la información se empleará la técnica de análisis cualitativo: Triangulación de teorías. <p>VALIDACIÓN DE LA HIPOTESIS: Método de la argumentación jurídica</p>

e) ¿Por qué sería beneficioso que la Legislación Laboral Peruana reconozca e incorpore al Teletrabajo?	encuestas dirigidas a personas con discapacidades.			
--	--	--	--	--

LEY N^a 30036

LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO

Artículo 1. Objeto de la Ley La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Artículo 2. Definición de teletrabajo El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral. Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva. El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo.

Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador. El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus

servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz. El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Teletrabajo en el régimen laboral público

Las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, y a regímenes especiales, se encuentran facultadas para aplicar la presente norma cuando así lo requieran sus necesidades. El reglamento establece las cuotas mínimas de personal sujeto a esta modalidad, de acuerdo a las necesidades de cada entidad.

SEGUNDA. Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo

Dentro de los noventa (90) días hábiles de entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formula las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, para lo cual coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y con la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI).

TERCERA. Financiamiento en las entidades del Estado

Las acciones a cargo de las entidades del Estado de los diferentes niveles de gobierno, que se deban implementar para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma, se financian con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

CUARTA. Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles desde el inicio de su vigencia.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efectos del contenido de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el presente Reglamento se aplicarán las siguientes definiciones:

Accidente de Trabajo (AT): Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo. Según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser:

1. Accidente Leve: Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.

2. Accidente Incapacitante: suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:

2.1. Total, Temporal: cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación. 2

2.2. Parcial Permanente: cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo

2.3. Total, Permanente: cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

3. Accidente Mortal: Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.

Actividad: Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador, en concordancia con la normatividad vigente.

Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo: aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente.

Actividades Insalubres: Aquellas que generen directa o indirectamente perjuicios para la salud humana.

Actividades Peligrosas: Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias es susceptible de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.

Auditoría: Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se llevará a cabo de acuerdo a la regulación que establece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Autoridad Competente: Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.

Archivo Activo: Es el archivo físico o electrónico donde los documentos se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.

Archivo Pasivo: Es el archivo físico o electrónico donde el documento no se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.

Capacitación: Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.

Causas de los Accidentes: Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen en:

1. Falta de control: Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.

2. Causas Básicas: Referidas a factores personales y factores de trabajo:

2.1. Factores Personales. - Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.

2.2. Factores del Trabajo. - Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.

3. Causas Inmediatas. - Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.

3.1. Condiciones Subestándares: Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

3.2. Actos Subestándares: Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos, métodos de trabajo y tecnologías establecidas para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el apartado anterior, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores.
- La organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

Condiciones de salud: Son el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Contaminación del ambiente de trabajo: Es toda alteración o nocividad que afecta la calidad del aire, suelo y agua del ambiente de trabajo cuya presencia y permanencia puede afectar la salud, la integridad física y psíquica de los trabajadores.

Contratista: Persona o empresa que presta servicios remunerados a un empleador con especificaciones, plazos y condiciones convenidos.

Control de riesgos: Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Cultura de seguridad o cultura de prevención: Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización.

Emergencia: Evento o suceso grave que surge debido a factores naturales o como consecuencia de riesgos y procesos peligrosos en el trabajo que no fueron considerados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Enfermedad profesional u ocupacional: Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.

Empleador: Toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores.

Equipos de Protección Personal (EPP): Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.

Ergonomía: Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

Estándares de Trabajo: Son los modelos, pautas y patrones establecidos por el empleador que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente o resultado del avance tecnológico,

con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma correcta de hacer las cosas. El estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Quién? y ¿Cuándo?

Evaluación de riesgos: Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

Exposición: Presencia de condiciones y medio ambiente de trabajo que implica un determinado nivel de riesgo para los trabajadores.

Gestión de la Seguridad y Salud: Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.

Gestión de Riesgos: Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

Identificación de Peligros: Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

Incidente Peligroso: Todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población.

Inducción u Orientación: Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta. Se divide normalmente en:

- **Inducción General:** Capacitación al trabajador sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral del empleador, efectuada antes de asumir su puesto.
- **Inducción Específica:** Capacitación que brinda al trabajador la información y el conocimiento necesario que lo prepara para su labor específica.

Investigación de Accidentes e Incidentes: Proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección del empleador tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.

Inspección: Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo.

Lesión: Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Lugar de trabajo: Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo. Mapa de Riesgos: Puede ser:

- En el empleador u organización: Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores en la organización del empleador y los servicios que presta.
- A nivel Nacional: Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional subregional sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización.

Medidas Coercitivas: Constituyen actos de intimidación, amenaza o amedrentamiento realizados al trabajador con la finalidad de desestabilizar el vínculo laboral.

Medidas de prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores. **Observador:** Aquel miembro del sindicato mayoritario a que se refiere el artículo 29 de la Ley, que cuenta únicamente con las facultades señaladas en el artículo 61 del Reglamento.

Peligro: Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.

Pérdidas: Constituye todo daño o menoscabo que perjudica al empleador:

Plan de Emergencia: Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de gran envergadura e incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos del empleador disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos.

Programa anual de seguridad y salud: Conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la organización, servicio o empresa para ejecutar a lo largo de un año.

Prevención de Accidentes: Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo.

Primeros Auxilios: Protocolos de atención de emergencia a una persona en el trabajo que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional.

Proactividad: Actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia.

Procesos, Actividades, Operaciones, Equipos o Productos Peligrosos: Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos o psicosociales, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional y que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.

Representante de los Trabajadores: Trabajador elegido, de conformidad con la legislación vigente, para representar a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. **Riesgo:** Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.

Riesgo Laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

Salud: Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.

Salud Ocupacional: Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

Seguridad: Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios (*)NOTA SPIJ para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.

Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Conjunto de agentes y factores articulados en el ámbito nacional y en el marco legal de cada Estado que fomentan la prevención de los riesgos laborales y la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo, tales como la elaboración de normas, la inspección, la formación, promoción y apoyo, el registro de información, la atención y rehabilitación en salud y el aseguramiento, la vigilancia y control de la salud, la participación y consulta a los trabajadores, y que contribuyen, con la participación de los interlocutores sociales, a definir, desarrollar y evaluar periódicamente las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y, en los empleadores, a mejorar los procesos productivos, promoviendo su competitividad en el mercado.

Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo: Trabajador capacitado y designado por los trabajadores, en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de veinte (20) trabajadores.

Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado.