



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

EFICACIA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL SUNAFIL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL 072-2020-TR SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO EN EL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO, 2021-2022

PRESENTADO POR:

Bach. Shiomara Dalia Carrasco
Santos

Bach. Natzu Kyoko Yakazu
Rodríguez

TÍTULO PROFESIONAL A

OPTAR: Abogado

ASESORA: Dra. Clorinda Pozo
Roldán

CUSCO – PERÚ

2022



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra asesora, Mtro. Clorinda Pozo Roldan, a quien admiramos por ser ejemplo de mujer y profesional, por su apoyo constante, guía dedicada y paciencia en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A nuestra querida Universidad, y docentes de la Facultad de Ciencia Política y Derecho, quienes compartieron sus conocimientos y experiencia del ejercicio de tan noble profesión: la abogacía.

A nuestras familias, por el soporte y apoyo que nos han brindado, con mucho cariño, para alcanzar nuestras metas.



DEDICATORIA

A mi hija, Micaela, que trajo a mi vida nuevos retos y recompensas sublimes, que sepa que nunca es tarde para empezar o terminar lo que uno se propone, cada uno tiene un camino propio que recorrer, y que siempre se puede ser mejor que ayer.

Shiomara Dalia Carrasco Santos

A mi mamá, Zulema, que me dio la vida y me sigue enseñando a andarla. Gracias por no soltarme. Eres y serás siempre el motivo de mi existir.

Natzu Kyoko Yakazu Rodríguez



PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Antonio Fredy Vengoa Zúñiga

Decano de la facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco.

Señores Miembros del Jurado

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco, ponemos a vuestra consideración el trabajo de investigación titulado **“Eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL y la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-tr sobre Seguridad y Salud en el Trabajo remoto en el distrito de San Jerónimo, 2021-2022”**, para optar el Título Profesional de Abogado, conforme a lo establecido por la Ley Universitaria y el Estatuto de la Universidad.

Bach. Shiomara Dalia Carrasco Santos

Bach. Natzu Kyoko Yakazu Rodríguez



Índice

AGRADECIMIENTO	i
DEDICATORIA	ii
PRESENTACIÓN	iii
Índice	iv
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
Capítulo I: introducción.....	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Formulación de Problemas	7
1.2.1 Problema General	7
1.2.2 Problemas Específicos.....	7
1.3. Justificación.....	7
1.3.1. Conveniencia	7
1.3.2. Relevancia social	7
1.3.3. Implicancias prácticas	8
1.3.4. Valor teórico	8
1.3.5. Utilidad metodológica	9
1.4. Objetivos de investigación	9
1.4.1. Objetivo General.....	9



1.4.2. Objetivos Específicos	10
1.5. Delimitación del estudio	10
1.5.1. Delimitación espacial	10
1.5.2. Delimitación temporal	10
Capítulo II: Marco Teórico.....	11
2.1. Antecedentes de la investigación.....	11
2.1.1. Antecedente internacional (Venezuela).....	11
2.1.2. Antecedente internacional (Argentina).....	12
2.1.3. Antecedente internacional (Colombia).....	13
2.1.4. Antecedente nacional (Lima).....	14
2.1.5. Antecedente nacional (Lima).....	15
2.1.6. Antecedente nacional (Arequipa)	17
2.1.7. Antecedente local	18
2.2. Bases teóricas	20
2.2.1. El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo [SST], su Exigibilidad Jurídica, y el Aporte de los Convenios de la OIT para la SST	20
2.2.2. Antecedentes Históricos y Constitucionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú.....	30
2.2.3. Teletrabajo, Trabajo Remoto y su regulación en el Perú	51
2.2.4. Fiscalización laboral y de seguridad y salud en el trabajo en el Perú	60
2.2.5. Inspección del trabajo.....	63
2.2.6. Desarrollo de la Inspección de Trabajo	67



2.2.7. El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú y SUNAFIL ...	71
2.3. Marco conceptual	76
2.3.1. Trabajo.....	76
2.3.2. Derecho al trabajo.....	77
2.3.3. Empleador.....	77
2.3.4. Trabajador.....	77
2.3.5. Trabajo remoto	77
2.3.6. Teletrabajo	78
2.3.7. Seguridad y Salud en el Trabajo.....	78
2.3.8. Fiscalización Laboral.....	78
2.4. Hipótesis de trabajo	79
2.4.1. Hipótesis General	79
2.4.2. Hipótesis Específica 1	79
2.4.3 Hipótesis específica 2	79
2.5. Categorías de estudio.....	79
Capítulo III: Método.....	81
3.1. Diseño Metodológico	81
3.2. Diseño contextual	82
3.2.1. Escenario espacio temporal	82
3.2.2. Unidades de estudio.....	82
3.2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	83
Capítulo IV: Resultado y Análisis de los Hallazgos	85



4.1. Resultados del Estudio	85
4.1.1. Categoría: Fiscalización laboral	85
4.1.2. Categoría: Seguridad y Salud en el Trabajo remoto.....	91
4.2 Análisis de los Hallazgos	99
4.2.1 Fiscalización laboral de SUNAFIL	99
4.2.2 Salud y seguridad en el trabajo remoto	100
4.3. Discusión y contrastación teórica de los hallazgos	101
D. CONCLUSIONES	103
E. RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	105
F. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	106
APÉNDICES	113



Índice de tablas

Tabla 1 Categorías de estudio.....	79
Tabla 2 Características de las Unidades de Estudio	83



Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar si la SUNAFIL ha sido eficaz al promover y verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador en la Seguridad y salud en el trabajo remoto para el trabajador, implementado la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR. En cuanto a la metodología, corresponde el enfoque cualitativo, la investigación fue de tipo socio jurídico, con un diseño descriptivo, la Unidad de Estudio está conformada por profesionales entendidos en materia laboral y de SST, empleadores que aplicaron el trabajo remoto, trabajadores que realizaron trabajo remoto y la normativa vigente en SST. El escenario de estudio de la presente investigación corresponde a la coyuntura de pandemia por el coronavirus (COVID-19), que generó que el Estado tome medidas excepcionales para evitar su propagación, facultando la aplicación del trabajo remoto, creando así obligaciones en SST para el empleador a favor del trabajador. La técnica de investigación utilizada fue la entrevista semiestructurada. Se concluye que la SUNAFIL no fue eficaz en la promoción y fiscalización de la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, precarizando los derechos en seguridad y salud en el trabajo remoto, pues no se pudo verificar que el empleador identifique, advierta y capacite al trabajador sobre los riesgos que se generan en el trabajo remoto, y que estos riesgos sean controlados conforme a ley.

Palabras clave: Trabajo remoto, seguridad y salud en el trabajo, fiscalización, SUNAFIL



Abstract

The main objective of this research was to determine if SUNAFIL has been effective in promoting and verifying compliance with the employer's obligations in the Health and Safety at remote work for the worker. implemented Ministerial Resolution N° 072-2020-TR. Regarding the methodology, it has a qualitative approach, the research was socio-legal, with a descriptive design, the Study Unit is made up of professionals with knowledge in labor law and occupational health and safety, employers who implemented remote work, workers who did remote work and current regulations on safety and health at work. the scene of study of the present investigation corresponds to the situation of the coronavirus pandemic (COVID-19), that caused the State to take exceptional measures to avoid massive contagion, empowering the application of remote work, thus creating obligations in occupational safety and health for the employer in favor of the worker. The research technique used was the semi-structured interview. It is concluded that SUNAFIL was not effective in promoting and monitoring the Ministerial Resolution N° 072-2020-TR, achieving the precariousness of health and safety rights in remote work, because it could not be verified that the employer identifies, warns and trains the worker about the risks that are generated in remote work, and that these risks are controlled according to law.

Keywords: Remote work, health and safety at work, audit, SUNAFIL.



Capítulo I: introducción

1.1 Planteamiento del Problema

El SARS COV-2 y su agente biológico COVID-19, en adelante el COVID, originado en Wuhan, China, provocó una Pandemia, declarada como tal por Organización Mundial de la Salud, OMS, el 11 de marzo del 2020, y que tuvo consecuencias dentro de la salud pública, afectando con gran impacto la vida de las personas y el desarrollo de sus actividades cotidianas, como a los trabajadores, y por ende a empresas del sector privado e instituciones del sector público y, por consiguiente, afecta su continuidad económica y laboral en el país. Esta situación ha generado que se ejecuten diversas medidas para evitar la expansión del virus, entre ellas optar modalidades laborales que anteriormente casi se desconocían como es el caso del Trabajo Remoto que implica realizar trabajo en aislamiento, fuera del centro trabajo. La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2021) indicó que, desde que se dio inicio a la Emergencia Sanitaria, en América Latina y el Caribe, unos 23 millones de personas empezaron a trabajar desde casa, y que antes de situación global, la mayoría de personas que se dedicaban a teletrabajar eran trabajadores por cuenta propia.

Que, actualmente y de manera vertiginosa, se han sumado a esta modalidad (para la legislación peruana el término correcto será el Trabajo remoto que se diferencia del Teletrabajo), trabajadores subordinados como profesionales en la administración pública, gerentes, docentes de todo nivel educativo y demás, es así que se ha observado que el traslado del desarrollo de las labores del centro de trabajo hacía el domicilio del trabajador, no está exento de generar riesgos en la seguridad y salud del trabajador remoto, por lo que la ONU (2021) afirmó que urge la protección de la seguridad y salud de quienes trabajan a distancia, que si bien es cierto, trae múltiples beneficios, también



puede tener repercusiones nefastas en la salud física y psicológica si es que no existe una debida planificación y organización en la asistencia de la salud y seguridad, por lo que la Organización internacional de trabajo, OIT, y la OMS emitieron un informe técnico instando a la adaptación de formas seguras del trabajo a distancia, a través de la coordinación del gobierno, empleadores y trabajadores, para el beneficio de todos.

Lo señalado en el párrafo anterior, coincide con la OIT en el Convenio Nro. 155 celebrado en Ginebra con fecha 22 de junio de 1981, debido a que, OIT(1981) indica en el artículo N° 4, inciso 1, que los Estados miembros, a través de reuniones con las organizaciones que tengan mayor representación, tanto de empleadores como de trabajadores, deberán proponer, ejecutar, practicar y reevaluar con periodicidad la política nacional, para ser consecuente en todo lo que se refiere a seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente en el que se desenvuelven.

Es así que consideramos que este convenio señala al Estado como responsable de la implementación de la política nacional en seguridad y salud en el trabajo, teniendo también al empleador como responsable del cumplimiento de dichos lineamientos, pero no solo para su cumplimiento, si no también proponer mejoras en la normativa, así también considera al trabajador como parte fundamental de dicha política nacional, pues si bien en cierto que el fin de esta es velar por su seguridad y salud, este también deberá cumplir con dicha normativa vigente y participar activamente en su mejora.

Como vemos, estas políticas adoptadas ya tenían por objeto prevenir accidentes y daños en la salud que sean a consecuencia del trabajo, además dentro de este convenio ya se contemplaba la necesidad de que, cada país cuente con una formulación de su política y/o legislación precisando funciones y responsabilidades respectivas en materia de seguridad y salud de los trabajadores, contemplando también a las autoridades públicas



quienes tienen la responsabilidad absoluta de las condiciones y las prácticas nacionales con respecto al campo laboral. Asimismo, OIT (1981) contempló:

Artículo N° 7.- La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados (Parte II)

En este sentido está más que claro que, ante la situación generada por el COVID, es absolutamente necesario realizar un análisis respecto a legislación vigente y las condiciones actuales sobre seguridad y salud en el trabajo remoto de los trabajadores.

Es así que en el Perú se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional el 15/03/2020, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, actualmente prorrogado por el Decreto Supremo 015-2022-SA, que ha obligado a realizar cambios drásticos en aspectos esenciales de nuestra vida, como es el trabajo, por lo que se dispuso, tanto en el sector público y privado, mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, prorrogado por el Decreto de Urgencia N° 115-2021, realizar el trabajo remoto hasta el 22 de diciembre del 2022, que viene a ser una variable del teletrabajo, y al ser una medida que prioriza la salud de los trabajadores en el contexto de pandemia, se ha priorizado su aplicación, como se señala en una entrevista al entonces viceministro de Trabajo, Juan Carlos Requejo, donde Radio Programas del Perú (RPP, 2020) informó que en el año 2020 se incrementó de 2000 trabajadores a 200000 trabajadores, los que habrían realizaron el trabajo remoto según la información de la Planilla Electrónica.

Actualmente, y con el avance de la vacunación contra el COVID, se empezó a trabajar en la modalidad de semi presencial, donde todavía predomina el trabajo remoto.



A dos años Decreto Supremo N ° 008-2020-SA que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, el trabajo remoto ha demostrado tener ventajas tanto para empleadores y trabajadores, como reducción de presupuesto para el acondicionamiento de espacios físicos de trabajo para el empleador, reducción en el gasto de alimentación y transporte para los trabajadores, también beneficios en la vida familiar del trabajador, como en su desempeño y eficiencia, evidenciando que el trabajo remoto ha llegado para consolidarse como una opción laboral más allá del fin de la Emergencia Sanitaria, en su modalidad principal, el teletrabajo.

Es necesario realizar la diferenciación del teletrabajo y trabajo remoto; respecto a la aplicación, en el teletrabajo deberá existir un acuerdo de las partes, empleador y trabajador, el cual debe ser por escrito, en el trabajo remoto puede ser aplicado de manera unilateral por el empleador, bastando la comunicación de este; respecto al desarrollo, en el teletrabajo el trabajador lo realiza por medio de recursos informáticos los cuales el empleador fiscaliza el cumplimiento de las labores del subordinado, en el trabajo remoto el trabajador que lo realiza solo puede hacerlo cuando la naturaleza de sus funciones lo permita; entre otras diferencias desarrolladas en la legislación correspondiente.

En lo que concierne al teletrabajo, Perú contaba con la Ley del Teletrabajo N° 30036 del año 2013 y reglamentada mediante Decreto Supremo N° 009-2015 TR, aplicable al sector público y privado, dicha ley es derogada por la nueva Ley de Teletrabajo N° 31572 que fue promulgada el domingo 11 de setiembre del 2022, sin embargo, aún no se ha aprobado su reglamento, por lo que todavía no es aplicable.

Respecto al trabajo remoto, que es la modalidad de trabajo que se aplica en el sector público y privado debido al Estado de Emergencia Sanitaria actual, se ha visto necesario, por el legislador, realizar nuevos alcances sobre la normativa laboral,



empezando con el Decreto de Urgencia N° 026-2020 que define el trabajo remoto y establece las obligaciones del empleador y trabajador en seguridad y salud en el trabajo, luego con la Resolución Ministerial N° 010-2020 TR que da disposiciones para el Sector Privado respecto a el trabajo remoto desarrollado en el D.U. N° 026-2020, y finalmente con la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR. se desarrolla la Guía para la aplicación del trabajo remoto que tiene por objetivo “brindar alcances, lineamientos y parámetros para el trabajo remoto en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19”.

La legislación que corresponde al Teletrabajo tanto como al Trabajo Remoto, coinciden al indicar que respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo es el empleador quien debe informar sobre las condiciones, medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo, debiendo dejar constancia física o digital de la entrega de esta información, especificar el canal a través del cual el trabajador puede informar sobre riesgos adicionales no observados previamente a fin de adoptar medidas pertinentes, también el empleador deberá capacitar al teletrabajador acerca de las principales medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo que corresponda en el desarrollo de sus labores, indicando que las condiciones específicas de SST están sujetas a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Congreso de la República, 2011)

Teniendo las especificadas las obligaciones del empleador en seguridad y salud en el trabajo remoto del sector privado, quien se encarga de fiscalizar el cumplimiento en el Perú es la SUNAFIL, entidad comisionada de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo en sector privado, que mediante Resolución 186-2019 aprueba la Versión N° 2 de la Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INII, que tiene como anexo la Lista de Verificación de Obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, hasta a la fecha no



incluye ninguna modificación ni contempla las obligaciones del empleador respecto al teletrabajo o trabajo remoto, imposibilitando la fiscalización sobre el cumplimiento de lo dispuesto.

Es así que, debido al Estado de Emergencia Sanitaria actual, en Cusco, distrito de San Jerónimo, hay empresas e instituciones del sector privado que han realizado y realizan trabajo remoto en el periodo 2021 y 2022, por lo que para comprobar si se cumple lo dispuesto con los trabajadores por la norma respecto a la SST remoto, la entidad pertinente para esta labor es la Intendencia Regional-Cusco de la SUNAFIL quien ha estado supervisando y fiscalizando que se cumpla el ordenamiento jurídico en lo laboral y en la seguridad y salud en el trabajo en la región, sin embargo, al no adecuar sus instrumentos técnicos para la fiscalización en seguridad y salud en el trabajo remoto con lo dispuesto sobre esta materia en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR., no sabemos cómo se ha estado fiscalizando si el empleador cumple con informar sobre las condiciones, medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse mientras se desarrolle el trabajo, dejar constancia física o digital de la entrega de esta información, y si especificar el canal a través del cual el trabajador puede informar sobre riesgos no contemplados con anterioridad a fin de adoptar medidas pertinentes.

Por lo que, dentro de este contexto, poder determinar la eficacia de las inspecciones laborales realizadas por SUNAFIL para fiscalizar la implementación de la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR serán importantes para verificar que los derechos en seguridad y salud en el trabajo remoto estén garantizados y no vulneren la dignidad del trabajador.



1.2 Formulación de Problemas

1.2.1 Problema General

¿Es eficaz la SUNAFIL respecto a la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el Distrito de San Jerónimo, periodo 2021-2022?

1.2.2 Problemas Específicos

PE1 ¿Qué debió fiscalizar SUNAFIL de lo dispuesto en la R.M. 072-2020 TR sobre SST, a los empleadores?

PE2 ¿Por qué es importante la Seguridad y Salud en el Trabajo remoto?

1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

La conveniencia de la presenta investigación, se arraiga a un problema que incita el interés académico, toda vez que el Derecho Laboral y concretamente de Seguridad y Salud en el Trabajo es una figura ampliamente estudiada en estos últimos tiempos dentro de la rama del Derecho Laboral, que permite mejorar las condiciones sociolaborales en el trabajo remoto.

1.3.2. Relevancia social

La relevancia social consiste en conocer cuál es la trascendencia de la investigación para la sociedad, quienes se beneficiarán con los resultados de la investigación, el alcance y proyección social de esta (Hernández & Mendoza, 2018). La relevancia social del presente estudio es lograr un beneficio tanto para el sistema inspectivo laboral, como para el trabajador, al identificar en el instrumento técnico con el



que cuenta SUNAFIL, qué debió fiscalizar en SST, a fin de proteger los derechos de los trabajadores.

1.3.3. Implicancias prácticas

Las implicancias prácticas sustentan cómo la investigación ayuda a resolver algún problema real, y si esta posee alcances trascendentales para dar respuesta a una amplia gama de problemas prácticos (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, la presente investigación ayudará a resolver el problema sobre la eficacia o no de la fiscalización que realiza la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, respecto a la implementación de la Resolución Ministerial 072.2020-TR, identificando en el Instrumento Técnico de fiscalización en Seguridad y Salud en el Trabajo los Ítems pertinentes con los que ya cuenta para fiscalizar a los empleadores lo normado en SST.

1.3.4. Valor teórico

El valor teórico de una investigación consiste en sustentar si esta suplirá algún vacío del conocimiento, si podrá generalizar los resultados a principios más amplios, si la información que se obtenga puede servir para revisar, desarrollar o apoyar una teoría, si se podrá conocer en mayor medida el comportamiento de una o de diversas variables o la relación entre ellas si ofrece la posibilidad de una exploración fructífera de algún fenómeno o ambiente (Hernández & Mendoza, 2018). El tema escogido para la presente investigación se basa en la inaplicación de lo dispuesto en materia de SST en la R.M. 072-2020 TR en el sistema inspectivo laboral que puede ser superada con la identificación de los Ítems pertinentes en el Instrumento Técnico de fiscalización en Seguridad y Salud con los que ya cuenta para fiscalizar a los empleadores lo normado en SST.



La seguridad y salud en el trabajo remoto no solamente responde a una necesidad en contexto de pandemia, si no también que ha expuesto que en un periodo aproximado de tres años se ha precarizado el derecho a la seguridad y salud en esta modalidad laboral, a pesar de tener como antecedente el teletrabajo, en el cual también estaba desatendida la seguridad y salud en el trabajo, sin embargo la aplicación repentina de estas modalidades laborales, como el trabajo remoto y teletrabajo, se perfila a convertirse en instituciones jurídicas laborales permanentes que requieren mayor profundidad en su estudio y análisis, que en este trabajo de investigación pretendemos realizar con énfasis.

1.3.5. Utilidad metodológica

Tomando como referencia a (Mejía, 2016) los resultados de la presente investigación, pueden alcanzar un nivel que motive y aporte información relevante que servirá como base para posteriores estudios jurídicos, los cuales pueden generar un debate desde diversos puntos de vista que perfeccionen la presente investigación, debido a que el trabajo a distancia necesita especial atención jurídica.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la eficacia de la SUNAFIL respecto a la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el Distrito de San Jerónimo, periodo 2021-2022.



1.4.2. Objetivos Específicos

OE1 Identificar las funciones de SUNAFIL en lo dispuesto en la R.M. 072-2020 TR sobre SST a los empleadores.

OE2 Analizar la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo remoto.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Realizaremos la investigación en el ámbito del Distrito de San Jerónimo a 04 empleadores y 08 trabajadores, todos del sector privado, sin dejar de lado que recogeremos información de 03 funcionarios técnicos especializados en Derecho Laboral y Seguridad y Salud en el trabajo de SUNAFIL.

1.5.2. Delimitación temporal

Se investigará en el período de tiempo del año 2021-2022, durante el Estado de emergencia.



Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedente internacional (Venezuela)

Artículo científico: Salud y Seguridad en el Teletrabajo. Caso: Argentina. Artículo de revisión de la Revista Visión Gerencial de la Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. Osio (2015) arribó a las siguientes conclusiones:

1.- El teletrabajo es una modalidad que en el siglo XXI ha sido valorada y está siendo abordada por la mayoría de los países desarrollados, y algunos países de Latinoamérica, igualmente, hacen esfuerzos para incorporarlo en sus formas de trabajo. Esto ha demandado la preparación de una normativa legal que les asegure a los teletrabajadores los beneficios y las condiciones adecuadas para prestar sus servicios. 2.- Es necesario regular varios elementos en el teletrabajo, lo cual hará más complejo este cuadro. Sin embargo, hay que crear regulaciones más detalladas que permitan controlar aspectos importantes, tales como: el carácter voluntario, la vida privada, la organización del trabajo, la seguridad y salud, y las condiciones de trabajo. Algunos países están en esta dirección, ya que existe una mayor conciencia entre sus habitantes sobre los riesgos al teletrabajar. 3.- Estos riesgos han requerido estudios continuos y permanentes, abordando, entre otros aspectos, los psicológicos y los ergonómicos; especialmente, porque el teletrabajador se encuentra lejos del lugar de trabajo y fuera de la vista continua de quien lo contrata. No puede pretenderse que, en esta relación de trabajo, no se otorguen los beneficios que sí obtienen los trabajadores tradicionales, en relación con la salud y la seguridad, entre otros aspectos. Debe cuidarse que dicha relación no se mal interprete y el empresario abuse del teletrabajador. En este sentido, debe



desarrollarse un marco legal que beneficie a ambos y que permita garantizar al teletrabajador su salud y seguridad durante sus actividades laborales. 4.- De esta manera, vemos cómo surge un marco legal robusto, que no se ha quedado en sólo dar espacio al teletrabajo, sino que ha abordado aspectos tales como: salud, seguridad, prevención y actuación en situaciones de riesgo para implantar adecuadamente el teletrabajo e ir creando registros de los teletrabajadores que permitan ir conociendo el avance de esta modalidad. Esta experiencia puede servir de modelo a otros países de Latinoamérica que deseen adoptar el teletrabajo, pues suministra un buen marco procedimental y legal para su implantación exitosa, sin descuidar los riesgos laborales, la salud y la seguridad en su realización.

2.1.2. Antecedente internacional (Argentina)

Tesis: El teletrabajo en la doctrina y la jurisprudencia. para optar el Título de Contador Público en la Universidad de San Andrés – Buenos Aires, Argentina. Saffi (2015) arribó a las siguientes conclusiones:

1.- Se permitió el surgimiento de nuevas modalidades como el teletrabajo que tienen múltiples efectos positivos para el empleado, el empleador y toda la sociedad. Respecto a la salud, seguridad e higiene es importante destacar que al implementar el teletrabajo se reduce la probabilidad de ocurrencia de accidentes *in itinere* debido a que el teletrabajador ya no necesita desplazarse al lugar de trabajo, y los empleadores se ahorran cierta proporción de gastos reservada al preservar la salud de sus empleados en las oficinas. Como ya se ha mencionado, los costos de prevención y cuidado en las oficinas suelen ser muy elevados. 2.- En gran parte del mundo, se tomaron medidas para comenzar a reconocer y proteger esta nueva modalidad que comenzó a afianzarse en el mundo laboral. Las leyes



laborales, que responden a paradigmas productivos, no contemplan ni protegen todas las nuevas modalidades que surgieron con la innovación y la tecnología; y el teletrabajo no fue la excepción. 3.- En la Argentina, particularmente, se han tomado varias medidas respecto al teletrabajo. El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación se ha mostrado activo creando a través de varias resoluciones instituciones y programas destinados a proteger a los teletrabajadores en ausencia de una norma legal que los proteja.

2.1.3. Antecedente internacional (Colombia)

Artículo científico: Laboral Telework and occupational health: medical-legal and labor aspects. Artículo de revisión de la Revista CES Derecho de la Universidad CES, Medellín, Colombia. Vicente et al. (2018) arribaron a las siguientes conclusiones:

1.- El hecho de que el lugar de trabajo se encuentre en el propio domicilio del trabajador le ofrece tanto a él mismo, como a su organización muchos beneficios y, de hecho, su implantación es cada vez más frecuente como nueva forma organizativa en el mundo laboral, pero no se acompaña de una regulación preventiva precisa y adecuada en seguridad y salud por lo que queda como asignatura pendiente que requiere de una actuación coordinada entre todos los implicados. 2.- Es necesario disponer de medidas legislativas que regulen su control y el cumplimiento necesario en seguridad y salud, especificando los equipos, productos y procedimientos recomendados y limitados, cuyo control queda actualmente circunscrito al domicilio particular y cuya omisión debería implicar responsabilidad administrativa. 3.- La investigación médica en este tema es aún escasa y centrada en opciones de uso del teletrabajo en personas con limitaciones por discapacidad, por edad, por situación de embarazo, postparto o



lactancia, y para casos de epidemias y pandemias. 4.- Los principales riesgos laborales detectados son los ergonómicos, psicosociales, el aislamiento y la difícil separación de la vida familiar y laboral, a lo que se añade el impacto en contaminación medioambiental por el uso creciente de tecnologías de la información y comunicación cada vez más sofisticadas. 5.- La realidad actual hace necesario adaptar las normas sobre seguridad y salud en el trabajo a los casos de teletrabajo, ya que esta forma organizativa implica atenciones especiales de vigilancia de la salud, tanto si se trata de teletrabajo en el propio domicilio como en cualquiera de los otros tipos de teletrabajo incluidos dentro de este concepto.

2.1.4. Antecedente nacional (Lima)

Tesis: Gestión de la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto. Para optar el Título Profesional de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Agama (2022) arribó a las siguientes las conclusiones:

1.- En relación al Objetivo General, se logró determinar que la gestión que desarrolla Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de la Superintendencia, sobre la sobre seguridad y salud en el trabajo remoto se desarrolla de manera eficiente, siendo que, estableció las condiciones idóneas para prevenir riesgos y accidentes de trabajo, así como priorizar el cumplimiento del Objetivo Estratégico Institucional direccionado en fortalecer a gestión y la transformación digital en la entidad, alineándose en la implementación trabajo remoto como mecanismo para la continuidad de sus operaciones institucionales. 2.- En cuanto, al primer objetivo específico, se logró determinar que la Política de Seguridad y Salud en el trabajo se efectúa a través del cumplimiento de las obligaciones en materia de SST, de la



implementación de acciones focalizadas en la priorización de prevención de riesgos en el trabajo, tales como la adopción de políticas internas orientadas a reducir el impacto sanitario del COVID-19 en la salud de los servidores y administrados; de la programación de capacitaciones para identificar y autogestionar los riesgos, así como garantizar la seguridad de los servidores dentro de las instalaciones y en la modalidad remota. **3.-** Respecto al tercer objetivo específico, se logró determinar que la institución a través de la Oficina de Recursos Humanos efectúa el seguimiento de las actividades en el trabajo remoto de manera eficiente, siendo que, se encaminó en establecer algunas acciones estratégicas orientadas en instaurar un sistema informático institucional para el acondicionamiento del Trabajo Remoto en las actividades del personal (Software desarrollado in house para la entidad) facilitando así el cumplimiento de las obligaciones del personal y de la institución en el desarrollo de la jornada laboral en modalidad del trabajo remoto.

2.1.5. Antecedente nacional (Lima)

Tesis sobre: La adecuación de la ley de teletrabajo y su reglamento en el marco del régimen laboral de la actividad privada. Para optar el Título Profesional de Abogada en la Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Cuentas (2021) arribó a las siguientes conclusiones:

1.- El teletrabajo no solo es una forma de inclusión de una modalidad que en América Latina y Europa había quedado relegada, sino también se ha convertido en una alternativa para optimizar la eficiencia laboral y las capacidades de los teletrabajadores. En nuestro país, a pesar que esta forma de trabajo contaba con su propia ley (2013) y reglamento (2015), ha tenido ciertos vacíos legales que a la



fecha no han sido corregidos. Asimismo, como país no hemos estado preparados para laborar bajo esta modalidad, por la falta de promoción del Ministerio de Trabajo, y la falta de implementación de recursos y herramientas tecnológicas en lo que se debe de invertir, motivo por el cual las empresas se resisten a realizar cambios, sin saber los beneficios y ventajas que presenta esta nueva manera de trabajo. En ese sentido, urge promover y realizar cambios sustanciales en la ley y su reglamento para una mejor aceptación y aplicación de esta modalidad de trabajo. 2.- El empleador tiene la obligación de velar y garantizar a la salud y seguridad de los teletrabajadores, para ello requiere proporcionar equipos, herramientas e instrumentos para un adecuado desarrollo de las labores, además de diseñar y aplicar un plan de seguridad, capacitar periódicamente a todos los teletrabajadores en el uso de dichas herramientas y dispositivos legales, orientados a prevenir riesgos básicos, físicos, fisiológicos y mentales. En esa misma línea, deberá de implementar mecanismos que efectivicen el control y monitoreo del cumplimiento por parte del teletrabajador, sin afectar sus derechos fundamentales como a la intimidad, e inviolabilidad del domicilio. Sin dejar de lado el debido mantenimiento de cada uno de los equipos, herramientas y verificación de las instalaciones en el centro de trabajo del teletrabajador, todo esto deberá estar insertado en el contrato laboral de manera detallada. Lo mismo resultaría para el tema de inspección por parte de SUNAFIL, que debería además adaptar plataformas virtuales y estándares técnicos que coadyuven a cumplir con su respectiva labor de manera constante, sin trasgredir ningún derecho laboral ni constitucional. 3.- Ineludiblemente, el responsable de proteger al teletrabajador ante posibles accidentes o riesgos laborales es el empleador, aunque ello no se encuentre establecido en la ley y reglamento, pero está previsto en la Ley de SST



y mediante unanimidad por IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral que así lo ha resuelto. A pesar de ello, y de lo complicado que podría resultar implementar mecanismos que sean capaces de identificar la responsabilidad ante accidentes laborales, se puede efectuar a través de seguimientos al teletrabajador en referencia a lo establecido, visitas presenciales (previo aviso y autorización del teletrabajador), además entrega de equipos e implementos necesarios, uso de plataformas digitales, informes inmediatos ante cualquier desperfecto o avería de los servicios o conexiones, e incluso la activación de plataformas virtuales para verificar de manera aleatoria e inopinada en tiempo real las condiciones de trabajo y recibir reportes sobre algún problema, todo lo indicado debe estar señalados en el contrato laboral, y hacer un cotejo para que en caso el teletrabajador no cumpla, se deslinde su responsabilidad. Aunado a ello, adoptar un correcto seguimiento sin que se trasgreda derechos fundamentales ya que, con esta modalidad de trabajo se combinan aspectos laborales y privados, finalmente, el llenado de formatos para recoger opiniones y sugerencias del personal sobre la satisfacción del ambiente laboral.

2.1.6. Antecedente nacional (Arequipa)

Tesis sobre: Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19 – Arequipa 2020. Para optar el Título Profesional de Abogado, Arequipa – Perú. Peñafiel y Sonco (2021) arribaron a las siguientes conclusiones:

- 1.- El trabajo remoto es una modalidad temporal de trabajo, caracterizada por prestar servicios subordinados, en el que el trabajador se encuentra en un lugar de



aislamiento, por el cual utilizará un medio tecnológico y sus propias herramientas para realizar sus labores, lo mismo que no pasa cuando el trabajador realiza sus labores dentro de las instalaciones y con las condiciones que tiene que brindar el empleador. 2.- Desde el contexto en el que se vive la pandemia Covid-19, las relaciones interpersonales han sufrido modificaciones específicamente en las relaciones de trabajo; por lo que ha generado una nueva modalidad de prestación subordinada del trabajador, en donde no se requiere la presencia física del trabajador lo que implica laborar desde cualquier otro punto externo que no sea una oficina. Todo esto nos lleva a concluir que si bien es cierto las nuevas tecnologías han contribuido a mejorar el contexto laboral teniendo un impacto positivo, lo que permite realizar trabajos en menor tiempo, pero al mismo tiempo se observa un impacto negativo, puesto que el trabajo se vuelve una intromisión en los espacios y los tiempos de descanso los cuales generalmente son destinados a la vida personal o familiar. 3.- El aislamiento social obligatorio ha dado pase al trabajo remoto, que aunado al teletrabajo, constituyen las modalidades laborales que actualmente vienen aplicándose en la prestación de servicios, siendo esto posible gracias a la tecnología, sin embargo, esta situación también perjudica ampliamente al trabajador pues deja de contar con las condiciones y herramientas que por ley el empleador está obligado a prestarle, para pasar a velar por sí mismo por sus herramientas de trabajo, condiciones necesarias para laborar, y hasta recursos, etc.

2.1.7. Antecedente local

Tesis: Falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual y la consecuente vulneración de los derechos laborales de los



teletrabajadores. Para optar el Título Profesional de Abogado, Cusco – Perú. Solís (2022) arribó a las siguientes conclusiones:

1.- La falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores de manera indirecta, ya que, al no existir una regulación de aquellas cuestiones, que implican el ejercicio del teletrabajo, los derechos laborales que protegen a los teletrabajadores de dichas cuestiones, pueden ser completamente ignorados al momento de llevar a cabo el teletrabajo. Es decir, los teletrabajadores cuentan con los mismos derechos laborales que los trabajadores presenciales del sector privado, como así lo establece la ley N° 30036, pero la falta de regulación de aquellas cuestiones propias del teletrabajo, como, los gastos en los que incurre el teletrabajador para llevar a cabo su trabajo, los accidentes y/o enfermedades que pueda sufrir el teletrabajador con ocasión de su trabajo, la falta de respeto a la jornada máxima de trabajo del teletrabajador, entre otras, puede producir que, en la práctica, el empleador ignore o decida no respetar los mencionados derechos. En otras palabras, la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual inevitablemente produce la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ya que al no regular de manera específica aquellas cuestiones especiales que conlleva una modalidad laboral tan atípica como lo es el teletrabajo, se abre la posibilidad de que, los derechos laborales relacionados con dichas cuestiones, se vean vulnerados por el empleador. Un ejemplo de esto, son los derechos, a la seguridad y salud en el trabajo, y a una jornada laboral máxima, ya que, en la legislación peruana actual, no existe ningún tipo de parámetro específico para garantizar la seguridad y salud del teletrabajador en su espacio laboral, así como tampoco existe ninguna



precisión sobre el control de la horas de trabajo del teletrabajador, es decir, que no existe ninguna regulación respecto a la cuestión de los accidentes y enfermedades producidas con ocasión del teletrabajo, ni de la cuestión de la falta de respeto de la jornada laboral del teletrabajador, lo cual dejaría en desprotección los dos derechos antes mencionados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La exigibilidad jurídica del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo [SST], y el Aporte de los Convenios de la OIT para la SST

2.2.1.1. El Derecho a la Seguridad y la Salud en el Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020) con respecto a la seguridad y salud en el trabajo menciona que es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo principal prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Uno de sus objetivos desde su fundación en 1919 es la promoción de condiciones y de un ambiente de trabajo decentes, seguros y saludables; lo cual es reafirmado por la propia entidad cuando menciona que “En el preámbulo de la Constitución de la OIT se dispone específicamente que la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo es un elemento fundamental de la justicia social”. También menciona que este derecho se reafirmó en la Declaración de Filadelfia de 1944, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. No obstante, lo mencionado, para millones de trabajadores esto está lejos aún de ser una realidad, ya que, de acuerdo a las estimaciones más recientes, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales. Además del inmenso sufrimiento que esto causa a los trabajadores y sus



familias, los costos económicos que ello conlleva son enormes para las empresas, los países y el mundo en general. Las pérdidas relacionadas con las indemnizaciones, las jornadas laborales perdidas, las interrupciones de la producción, la formación y la readaptación profesional, y los costos de la atención sanitaria representan alrededor del 3,94 por ciento del producto bruto interno mundial.

También menciona que, en 1950, el comité mixto de la OIT y la Organización Mundial de la Salud [OMS] consideraron como finalidad lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, exigiendo de manera casi obligatoria la evaluación de los riesgos y un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Según Paredes (2013) “La seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de normas y procedimientos técnicos en una organización institucional que busca garantizar la seguridad y salud del trabajador y de los terceros en la institución” (p.3). Asimismo, refiere que la protección de la SST abarca la integridad física, emocional, psicosocial, la prevención de los accidentes ocupacionales y de las enfermedades profesionales.

2.2.1.2. La Exigibilidad Jurídica del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo a la OIT (2020), la protección de la seguridad y salud de los trabajadores es una de sus actividades fundamentales; en tal sentido la propia institución expone “La historia de la Organización Internacional del trabajo comienza en 1919, pero tiene profundas raíces en la conciencia social del siglo XIX”. Asimismo, menciona que a finales de la primera guerra mundial se reconoció que era necesario un esfuerzo global para combatir los efectos nocivos de la industrialización, y que, no podía haber paz sin justicia social y económica para los trabajadores de toda la tierra. Como resultado de este reconocimiento, el Tratado de Paz de Versalles estableció la creación de la Organización



Internacional del Trabajo, un organismo destinado a elaborar normas internacionales para la protección del trabajador y reunir un cúmulo de conocimientos sobre los problemas laborales del mundo. En el transcurso de los años, fue creándose un sistema de normas que orientan la acción de los legisladores en aspectos tales como las condiciones de trabajo, la seguridad social y la protección y promoción de ciertos derechos humanos fundamentales.

Con referencia a los países participantes, la OIT manifiesta que los mandatos son vinculantes para los países que se han suscrito a la constitución de este organismo, y que, además, ratifican los convenios que se emiten. En tal sentido, la acción normativa de este ente de Derecho Público Internacional se manifiesta de la manera siguiente “La labor de la Organización Internacional del Trabajo consagra a la reglamentación normativa, reviste formas fundamentales distintas bajo el ángulo de vista legal”. Esta vista legal otorga a los convenios internacionales del trabajo, calidad de instrumentos sujetos a ratificación y obligan a los estados miembros a ratificarlos y a convertir sus disposiciones en legislación nacional y sus recomendaciones en la guía de su accionar. Recalca además que en el transcurso de sus 50 años de existencia ha adoptado 136 convenios y 144 recomendaciones.

Con respecto a las normas emitidos por la OIT, Ariaz (2009) describe dichas normas, convenios y recomendaciones, refiriendo que son tratados internacionales, suscritos en la Conferencia Internacional del Trabajo y que están abiertos a la libre ratificación de los estados miembros, convirtiéndolos en creadores de obligaciones jurídicas en el plano internacional, para todos los estados, lo ratifiquen o no.

Ante lo mencionado por el autor, es evidente la exigibilidad jurídica de la implementación en sede nacional, de un sistema, una política y un conjunto normativo



que aseguren la máxima protección de salud de los trabajadores. La manifestación de una exigencia o deber hacia el Estado, genera a su vez un derecho exigible ante el mismo por parte de los trabajadores, en este caso estamos frente al origen del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, que generará como una de las obligaciones del Estado la implementación de mecanismos de control y sistemas de supervisión y sanción (administrativa y judicial); llegando hasta la limitación de la libertad del empleador.

Según la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°. 005-2012-TR y sus respectivas modificatorias, en el Perú, la Ley de Seguridad y Salud es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, comprendiendo además a todos los empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y Policiales y trabajadores por cuenta propia.

Con respecto a los antecedentes históricos, la OIT hace referencia al surgimiento de la responsabilidad del empleador para con el empleado manifestando que a finales del siglo XIX, el concepto de responsabilidad sin culpa del empleador daba origen a regímenes de indemnización y seguro en caso de lesiones profesionales y luego en caso de enfermedades profesionales, apareciendo desde entonces incipientes reglas de prevención de riesgos y de responsabilidad del empleador respecto a la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, basado en la lógica del contrato de trabajo.

Refiriéndose al empleador la OIT menciona el conjunto de obligaciones a su cargo, entre ellas, su área de dominio sobre los medios de producción, su encargatura en la organización de la empresa, y su responsabilidad en la implementación de un sistema que evite daños a la integridad de los trabajadores a su cargo. A este conjunto de



obligaciones, se le va denominar deber de prevención a cargo del empresario, el cual se constituye en un elemento adicional integrante de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2.1.3. El Aporte de los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo para Seguridad y Salud en el Trabajo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL] (2019) con respecto al artículo núm. 3 del Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (núm. 81) menciona que en el documento se dispone que el sistema de inspección debe velar por el cumplimiento de las disposiciones legales referidas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores mientras estos se encuentren laborando, estableciendo además las disposiciones sobre horarios, salarios, seguridad, higiene y bienestar, entre otras a fines, cuyo cumplimiento está a cargo de los inspectores de trabajo. Asimismo, el artículo núm. 9 de la misma norma refiere, que todo país miembro deberá garantizar la colaboración de peritos técnicos y profesionales especialistas debidamente calificados para velar por el cumplimiento de las disposiciones mencionadas.

Lengua (2011) manifiesta que la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales de 1998, incluía cuatro “grupos de derechos fundamentales” que son la libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil y la eliminación de toda discriminación en materia de empleo y ocupación; donde no se hace alusión a la obligación de proteger la salud de los trabajadores contra todo peligro derivado de la prestación del trabajo. Según lo manifestado por el autor, mediante la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en los postulados presentados en la 309° Reunión del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo del año 2010, se establecen los parámetros necesarios para concretar un “trabajo decente”, que incluya



la protección de la salud de los trabajadores, en concordancia con los considerandos del convenio núm. 187 “Convenio para el marco promocional de la Seguridad y Salud en el Trabajo” de la OIT.

El Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, al igual que su recomendación se muestran innovadores, al definir claramente un enfoque global basado en un proceso cíclico de elaboración, aplicación y revisión de una política, y no en un proceso lineal de instauración de obligaciones legales precisas, asegurando así que el sistema nacional de SST mejore continuamente y pueda abordar las dificultades que se presentan en un mundo laboral en constante evolución, permitiendo a su vez la participación de los trabajadores, en este nuevo enfoque manifestando que “El requisito de celebrar consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a la hora de formular, aplicar y revisar la política nacional de SST”.

La parte IV del Convenio núm. 155 tiene por objeto asignar responsabilidades a los empleadores y los trabajadores de cada empresa en la gestión del sistema de SST y su participación conjunta y responsable en la implementación de dicho sistema. Este enfoque también se ha incluido en convenios posteriores

Por su parte, los Convenios núm. 161 (Convenio sobre servicios de salud en el trabajo) y núm. 187 (Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo), establecen la obligación de los estados de generar un sistema de salud que incluya las afectaciones en la salud de los trabajadores, y los mecanismos de cobertura y de información sobre la ocurrencia de eventos que dañen la salud de los mismos.



2.2.1.4 Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Analizados y la Obligación de los Estados en la Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Alli (2010) expone que “Una serie de principios básicos apuntan al campo de la seguridad y salud en el trabajo”. Estos principios y las previsiones de las normas internacionales del trabajo, tienen como objetivo que el trabajo se despliegue en un entorno seguro y saludable. El autor propone algunas directrices encaminadas a la obtención del mencionado objetivo las cuales son: Todos los trabajadores gozan de derechos, deben establecerse políticas programas y un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, debe consultarse a los interlocutores sociales (empleadores y trabajadores) y a otras partes interesadas, sobre la implementación y ejecución de dichos programas que tengan como objetivo tanto la prevención como la protección, la información es vital para el desarrollo y la ejecución de programas y políticas eficaces, la promoción de la salud es un elemento central de la práctica en la materia, deberían establecerse servicios de salud en el trabajo que den cobertura a todos los trabajadores, deben ponerse a disposición de los trabajadores que sufren lesiones profesionales, accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo, prestaciones indemnizatorias, servicios de rehabilitación y servicios curativos, la educación y la formación constituyen componentes esenciales de un entorno laboral seguro y saludable, los trabajadores, los empleadores y las autoridades competentes tienen ciertas responsabilidades, deberes y obligaciones, debe controlarse la aplicación de las políticas mediante un sistema de inspección.

Conforme se ha mencionado anteriormente, en tanto un estado sea miembro de la OIT, las disposiciones y políticas emanadas por esta entidad resultan ser exigibles al interior de cada nación integrante; en este sentido a continuación se presenta un análisis



de los principios jurídicos emanados de los principales Convenios emitidos por la OIT respecto de la Seguridad y Salud en el Trabajo, además de un estudio sobre la decisión núm. 584, emitido por la Comunidad Andina de Naciones. Del estudio de estos se hará evidente la obligación del Estado de supervigilar la implementación de un sistema de SST a cargo del empresario, asociado a la creación de mecanismos de control y registro de los accidentes de trabajo a través de un adecuado sistema de inspecciones.

- ***Análisis de las Obligaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo presente en el Convenio OIT N°155***

Este convenio establece el deber de los estados pertenecientes a la OIT de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente, una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo, siendo en este sentido, una norma legal y el instrumento normativo adecuado para recoger las líneas básicas de esta política, resulta además, que este instrumento es el primero que recoge un planteamiento sistémico para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

Dentro de los apartados de este convenio, puede apreciarse una concepción normativa integral y avanzada, la misma que sirve de base para las normas de SST que diversos países miembros de la OIT han ido elaborando desde la promulgación del mismo hasta la fecha (sin que necesariamente todos los países hayan ratificado por su ordenamiento interno este convenio, como es el caso de Perú).

- ***Análisis de las Obligaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo presente en el Convenio OIT N°161***

Aprobado por la Asamblea de la Organización Internacional de Trabajo el 26 de julio de 1985 y denominado “Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo”,



establece las pautas de acción para la implementación de organizaciones prestadoras de servicios de salud en el trabajo, los mismos que son definidos como servicios de naturaleza esencialmente preventiva y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores, y a sus representantes en la empresa. Este convenio es importante porque refuerza la necesidad de implementar una política nacional de seguridad y salud, proveyendo instrumentos y guías para la reestructuración de servicios de salud de cada empresa, incidiendo en la necesidad de informar a las entidades prestadoras de salud sobre los factores de riesgo y las ausencias de trabajadores esto es un antecedente de la regulación nacional sobre los avisos de accidentes de trabajo.

- *Análisis de las Obligaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo presente en el Convenio OIT N°187 (Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo)*

Este convenio entro en vigor en el año 2009, habiendo sido adoptado por la Asamblea de la Organización Internacional de Trabajo en 2006, siendo pertinente hacer referencia que en su preámbulo se señala que la protección de la seguridad y salud de los trabajadores es una preocupación presente en la propia Declaración de Filadelfia y esta a su vez, presente en la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo sobre principios y derechos fundamentales del trabajo; es decir, la propia organización recuerda que uno de sus mandatos principales es la vigilancia de la salud de los trabajadores desde su mismo origen, y de esta forma incluyen en la Declaración de 1998 al Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como un derecho fundamental, a pesar de no estar recogido en forma expresa en dicho instrumento.

Siguiendo con los principios antes mencionados, de los cinco primeros artículos, se hace mención a la necesidad de establecer una política, un sistema, un programa y una



cultura de prevención en materia de seguridad y salud. En tal sentido, se detallan los requerimientos normativos que cada país miembro debe implementar para desarrollar un adecuado marco jurídico sobre la seguridad y salud en el trabajo.

En resumen, este convenio prioritario es de real importancia por dos razones: a) reafirma la importancia fundamental de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los objetivos de la OIT y los países signatarios y b) establece un marco normativo para la ejecución de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, basada esencialmente en el desarrollo de una cultura de prevención, siendo éste uno de los principios que van a informar y dar sustento a la normatividad sobre seguridad y salud en el trabajo en el país.

- ***Análisis de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo presente en la decisión N°584 de la Comunidad Andina***

Este es un instrumento de alcance regional, por lo que se nutre e informa de una realidad diferente a los convenios de la Organización Internacional de Trabajo que tienen vocación universal. Este conjunto normativo, contiene una serie de disposiciones de mejor y mayor aplicación a nuestra realidad, habiendo servido de antecedente en la formulación de la normativa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo.

En el tercer considerando del cuerpo normativo en mención, la Comunidad Andina reconoce que uno de los pilares en los que descansa el trabajo decente es el mandato de “garantizar la protección de la seguridad y salud en el trabajo”.

Este convenio resalta la vocación de generar acciones que permitan la prevención de riesgos laborales que afecten a los trabajadores y se hace una invocación a la creación de una política de prevención de riesgos laborales de alcance nacional en el marco de un



sistema orgánico, la mencionada norma también menciona en su artículo núm. 7 tres principios que guían la implementación de esta política de prevención: eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados. El deber de prevención del empresario se plasma en el artículo núm. 11 de esta norma, de forma que se indican las acciones que deberán cumplir las empresas al elaborar planes integrales de prevención de riesgos. Por último, se regula el principio de gestión de un sistema de seguridad y salud en el trabajo en el artículo núm. 12, así como la participación de los trabajadores en la gestión de este sistema en el artículo núm. 13.

Finalmente, el artículo núm. 21 de la decisión núm. 584 de la Comunidad Andina, incluye una referencia expresa al principio precautorio, estableciendo la posibilidad de que el trabajador suspenda unilateralmente su prestación, en supuestos en que la ejecución de la misma pueda generar un peligro potencial a su integridad.

2.2.2. Antecedentes Históricos y Constitucionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú

2.2.2.1. Los Derechos Sociales en la Constitución Peruana y la Dignidad Humana en el Derecho del Trabajo

En el caso del Perú, la carta magna de 1920 es la primera constitución que recoge derechos sociales en su título IV denominado garantías sociales. Sin embargo, el absoluto catálogo de estos derechos se vio por primera vez en la constitución peruana de 1979 por influencia de la constitución española de 1978 y de los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos, en particular el pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.



Solo a partir de la carta de 1993, el Tribunal Constitucional Peruano empezó a desarrollar contenido sobre los derechos sociales en la constitución. Es importante mencionar que la salud ocupacional en el Perú tuvo un desarrollo importante desde 1940, esto se dio con la creación del Departamento de Higiene Industrial en el Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Promoción Social, lo que posteriormente se transformaría en el Instituto Nacional de Salud Ocupacional, siendo reconocido como centro de formación e investigación en la Región.

En palabras del Tribunal Constitucional Peruano [TC], los derechos sociales son aquellas facultades que se protegen y se defienden dirigidas a favorecer a aquellos grupos humanos con características accidentales diferenciadas con relación a otros por factores culturales, o que se encuentran en situación de desventaja por razones económico-sociales, es decir, con una posición o ubicación depreciada de sus estándares de vida, no acordes con la dignidad humana.

Con relación a su carácter social, el tribunal constitucional peruano nos dice que como principios que justifican y sustentan el Estado Peruano se requiere de dos aspectos básicos: primero la existencia de condiciones materiales para alcanzar sus presupuestos, lo que exige una relación directa con las posibilidades reales y objetivas del estado y con una participación activa de los ciudadanos en el quehacer estatal; y, la identificación del estado con los fines de su contenido social, de forma tal que se pueda evaluar con criterio prudente, tanto los contextos que justifiquen su accionar como su abstención, evitando tornarse en obstáculo para el desarrollo social.

En ese orden de ideas, los derechos sociales son algo así como “los derechos cenicienta”, pues requieren de un hada madrina (el estado) para poder realizarlos, en este



sentido uno de los grandes problemas que también se originan en el caso peruano cuando hablamos de derechos sociales es el de su justiciabilidad.

Al respecto, en primer lugar, es importante señalar que en el ordenamiento jurídico peruano existe un Código Procesal Constitucional [CPC], el cual regula el ejercicio de las acciones constitucionales que reconoce la constitución de 1993 en su artículo 200. En particular, respecto de los derechos sociales, el proceso idóneo para su protección jurisdiccional sería el juicio de amparo. El artículo núm. 37 de este código establece una lista de derechos protegidos por esta garantía: el derecho al trabajo, sindicación, negociación colectiva y huelga, educación, seguridad social, remuneración y pensión, libertad de cátedra y salud.

El mismo artículo dispone que el amparo constitucional procede en defensa de “los demás que la constitución reconoce”. No obstante, la undécima disposición final y transitoria de la constitución peruana de 1993 establece que las disposiciones de la Constitución que exijan nuevos o mayores gastos públicos se deben aplicar progresivamente. Esto es de aplicación para el caso particular de los derechos sociales, los cuales requieren para su realización de actuaciones positivas por parte del estado que se traducen en prestaciones y que por lo tanto requieren de recursos económicos.

En este sentido, debemos afirmar que los derechos sociales en el caso peruano, no son derechos subjetivos que el individuo puede hacer valer ante un tribunal ordinario, o ante el TC directamente a través del juicio de amparo. Se debe aceptar como una realidad innegable que la realización de los derechos sociales depende de los recursos económicos del estado y de cómo los administra. Sin embargo, eso no significa que el estado pueda dejar de cumplir con esta misión que se le ha encomendado desde la Constitución: desarrollar plenamente los derechos sociales, en la medida de sus posibilidades.



Por tanto, si tomamos como base el artículo núm. 45 de la Constitución peruana, el mismo que remarca la vinculación de todos los poderes públicos a la Constitución y del principio de normatividad, podemos afirmar que los poderes públicos se encuentran sometidos a todas y cada una de las disposiciones de la Constitución, entre ellas los derechos sociales. De modo que corresponde al ejecutivo diseñar todas las políticas públicas destinadas a la plena realización de los derechos sociales. Con base en ello, el legislativo debe aprobar un presupuesto que contemple estos objetivos y a los jueces ordinarios, magistrados del TC y, finalmente, a la Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], lo cual permite garantizar en sede judicial la igualdad material y la plena vigencia de los derechos sociales.

Podemos concluir que en el Perú la protección y desarrollo de los derechos sociales son una obligación estatal que parte de la norma máxima, la Constitución, por ello es completa responsabilidad del estado desarrollar e implementar esas políticas de estado obligatorias, que deben permitir a los ciudadanos un completa garantía de justicia social y la plena protección de los derechos sociales.

En este sentido, la resolución del Tribunal Constitucional peruano resulta de especial interés [Resolución 2016-2004-AA/TC]. Por primera vez, el máximo intérprete de la constitución declaro fundada una acción de amparo, ordenando que se considere al agraviado en su derecho a la vida. En la misma resolución, el Tribunal argumentó que la “undécima disposición final y transitoria de nuestra Constitución es concordante con el artículo 2.1 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que precisa que los estados se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de recursos que se dispongan para lograr, progresivamente, la plena efectividad de los derechos reconocidos en el pacto, entre ellos el derecho a la salud.



De esta manera resulta que el estado peruano no puede eximirse de esta obligación, ni tampoco asumirla como un ideal de gestión, pues se trata de una obligación perentoria para cumplirse, si bien de manera progresiva, siempre en plazos razonables y acompañados de acciones concretas, más adelante, de igual manera el TC sostuvo que si bien es cierto que en los países en desarrollo como el nuestro, resulta difícil exigir y recibir una atención inmediata de las políticas sociales para la totalidad de la población, así este tribunal reitera que tal justificación es válida solo cuando se observen concretas acciones del estado para logro de resultados; de lo contrario, esta falta de atención acarrearía situaciones de inconstitucionalidad por omisión.

2.2.2.2 Regulación del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Constitución de 1993

En este capítulo podemos afirmar que el sustento o fundamento de la regulación sobre el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra en la obligación del Estado de garantizar la defensa de la persona humana, así como el derecho a la vida y salud, todo esto en cumplimiento estricto de los mandatos constitucionales presentes en los artículos I y II de la constitución de 1993.

Varillas Vílchez (1995) al respecto expone que, dentro del repertorio de derechos fundamentales, el estado aportó con el reconocimiento de los derechos del hombre y del ciudadano, pues es con el estado social que se reconocen y se amplían los derechos económicos, sociales y culturales como fundamentales. Acto seguido, este autor también indica que el derecho al trabajo y el derecho a la salud, así como otros, dejan de ser derechos menores para ser concebidos como parte de los derechos fundamentales de las personas.



En el mismo parecer Boza Pro (2011) quien indica: “La historia más reciente de nuestro sistema de relaciones laborales se ha desarrollado bajo dos constituciones sociales de inspiración distinta: La constitución de 1979 y la constitución de 1993 de inspiración neoliberal”. La carta de 1979 significó la adquisición del Perú al modelo de estado social y Democrático de derecho y con ello se dio un importante avance en el reconocimiento de institutos y derechos laborales en lo más alto de nuestro ordenamiento.

Es por todo esto que se puede afirmar que el derecho a la salud en el trabajo, al ser parte de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se encuentran en un ámbito que permite exigir se realicen acciones tendientes a su protección y promoción entre todos los ciudadanos del país. A su vez, los derechos Económicos, Sociales y Culturales reconocidos constitucionalmente, van a referir para su protección, defensa y ejercicio de la intermediación de actos legislativos o medidas de gobierno, toda vez que son de receptividad aplazada y no inmediata. En palabras de Boza Pro (2011) “Las normas infra constitucionales no cumplieron si no, deficientemente, la tarea de desarrollar los Derechos enunciados en la Carta Fundamental”. Esta afirmación resulta válida cuando se analiza la constitución de 1993 (vigente) frente a la carta derogada de 1979, y aparecen situaciones que afectan negativamente la configuración y protección de los derechos económicos, sociales y culturales, de la misma manera, Varillas Vílchez (1995) indica que a diferencia de la constitución actual, la constitución de 1979 estableció capítulos específicos para el derecho a la salud, contemplados en el capítulo III de seguridad social y del trabajo cap.5.

En este contexto, se subrayó el carácter fundamental de estos derechos y se les otorgó un trato preferencial específico, pues uno de los aciertos que se le reconoció a la constitución de 1979 fue la constitucionalización de los derechos sociales al trabajo, a la salud y a la seguridad social, entre otros. Sin embargo, la nueva carta se limitó a



incorporar estos derechos y los incluyó dentro del Capítulo II “De los Derechos Sociales y Económicos”, retirándoles formalmente la prioridad que la anterior constitución les reconocía.

Así, el legislador constituyente de 1993 otorgó al Derecho a la salud en el trabajo, en los siguientes términos. La carta magna de 1979 en su artículo 47 determinaba que correspondía al estado dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores. La constitución de 1979 estableció entonces este derecho con rango constitucional, pero en la nueva constitución, es decir la de 1993, se omite este derecho y queda sujeto a lo que establezcan las normas legales de inferior jerarquía.

Esto es particularmente grave en nuestro país puesto que, con el fin de aumentar la producción y la productividad, se está procediendo a la intensificación de la jornada, del ritmo de trabajo, de las cargas laborales, a la par que se flexibilizan las medidas de protección y seguridad en los lugares de trabajo para obtener más beneficios como empresa o centro de trabajo, muchas veces ignorando las medidas legales de SST. Como consecuencia de la aplicación unilateral de este criterio, se está sobreexponiendo a la fuerza de trabajo a condiciones de seguridad, higiene y trabajo lamentables.

Consecuentemente podemos imaginar las consecuencias de este retroceso en el derecho laboral, pues si antes con el rango constitucional de la seguridad e higiene ocupacional esta obligación era evadida por los empresarios, nos imaginamos lo que sucedió en adelante y hasta ahora. Ahora bien, y por último es necesario tener presente que a la fecha se han ido estableciendo normas que, pese a no tener rango constitucional, si tienen por finalidad proteger la integridad de los trabajadores y en tal sentido, buscan superar la situación de desmejoramiento normativo.



2.2.2.3. Regulación del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo a Nivel Legislativo y Reglamentario

En las últimas dos décadas, en el Perú, hubo una evolución significativa de la normativa laboral y el desarrollo de la salud ocupacional, pues se pasó de un enfoque inicial principalmente recuperativo realizado por empresas de alto riesgo (minería, construcción, hidrocarburos, entre otras, a uno preventivo que incluya a todos los sectores económicos mediante la promulgación de la ley núm. 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Congreso de la República, 2011).

Cuando hablamos de regulación a nivel legislativo y reglamentario, debemos mencionar que existe una evolución normativa referida a la protección del Derecho a la Salud, esto a partir de su reconocimiento como parte inherente del derecho a la vida, no obstante, y a pesar que la actual constitución nacional no ha brindado una protección de igual o superior nivel que el previsto en la norma fundamental derogada de 1979, a la fecha se han promulgado normas jurídicas de menor rango como es el caso de la Ley núm. 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Congreso de la República, 2011), que han ido configurando el derecho a la salud en el trabajo de una mejor manera, ampliando su esfera de protección y aplicabilidad a favor de los trabajadores.

En relación a los antecedentes normativos sobre la ley de Seguridad y Salud en el trabajo Ospina Salas (2011) refiere que la Ley de SST plantea unos principios cuyos antecedentes directos son el contenido del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo [RSST].

Los principios regulados en el Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen su antecedente en los principios recogidos en el Decreto Supremo 009-2005-TR RSST, habiéndose usado como técnica legislativa para la elaboración de



este cuerpo normativo el mismo procedimiento que se utiliza para las normas que tienen rango de ley.

En el caso del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, estos principios tienen dos fuentes centrales: la primera las reflexiones sobre la materia de seguridad y salud plasmadas en los convenios celebrados por la OIT y la segunda la experiencia de dos procesos de elaboración normativa; estos son: el proceso de los representantes de las organizaciones de los empleadores, organizaciones sindicales y las entidades públicas que conformaron el Comité de Elaboración del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Presidencia de la República, 2005); y el de los legisladores del Congreso de la República.

En este punto podemos constatar que ha existido por parte del estado la intención de consolidar y uniformizar las diversas normas sectoriales, las mismas que regulaban en forma aislada este derecho, siendo evidente que existe una mejor fundamentación en los considerandos de la norma, en relación a la misma parte expositiva de la norma con la que se promulga el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; toda vez que en dicha norma se describe que siendo el Derecho a la Vida el sustento del Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo es de interés del estado su tutela y por ende, existe una obligación inminente de consolidar un conjunto normativo que provea los mandatos y las normas necesarias para asegurar dicha protección de manera integral.

2.2.2.4. El título preliminar de la Ley N° 29783

Una de las manifestaciones de la función de protección que brinda el Derecho del Trabajo es la generación de normas específicas sobre SST, situación que en el Perú ha tenido manifestaciones en diferentes niveles normativos, siendo la última de ellas la promulgación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta norma contiene un título



preliminar concordantes a ciento tres (103) artículos, además de tres (3) disposiciones complementarias finales y siete (7) disposiciones finales modificatorias.

El análisis que haremos inicia desde la sección denominada título preliminar de la Ley núm. 29783, desarrollando las normas que la contienen y su relación con las normas reguladas en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo emitidos sobre esta materia.

- ***Los Principios del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, Regulados en el Título Preliminar.*** - Reiterando una vez más que el fundamento del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo es el Derecho a la vida y el Derecho a la salud, (los cuales son el sustento de la Dignidad Humana), a continuación, desarrollaremos el cuerpo normativo denominado “título preliminar” con el cual se da inicio a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al respecto Neves Mujica (2002) señala que, “el ordenamiento laboral está compuesto por una quincena de leyes y decretos legislativos que regulan las relaciones individuales y un decreto ley que se ocupa de las relaciones colectivas, además de los respectivos reglamentos”.

En la doctrina nacional existen algunos breves textos sobre los Derechos de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborados (entre otros autores) por Ospina y Paredes a los cuales haremos referencia a continuación.

Paredes Espinoza (2013) detalla los principios del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, en los siguientes términos:

- ***Principio de Prevención.*** - Establece la posición de garante del empleador, pues este asegura en el centro de labores, el establecimiento de condiciones que



resguarden la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellos que, no teniendo relación laboral, proporcionan servicios o se hallan dentro del centro de labores.

Este autor también señala que para la implementación de dichas medidas se deben tener en cuenta elementos sociales, laborales y biológicos, las mismas que deben ser especificadas en función del sexo, tomando en cuenta el género en la valoración y prevención de los riesgos en la salud.

- ***Principio de Responsabilidad.*** - Este principio nos indica las implicancias económicas, legales y otras que se generen resultando de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador mientras realiza el ejercicio de sus funciones o a resultado de estas, ello conforme a la normativa vigente.

Este principio es una derivación del deber de prevención del empresario, y su finalidad es concretar la exigibilidad de acciones indemnizatorias en favor del trabajador ante un hecho que afecte su salud o integridad.

- ***Principio de Cooperación.*** - En este principio, el estado, los empleadores y los trabajadores, y a la vez sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente asistencia y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo. La seguridad y salud laboral no es un tema que incumba a un solo sujeto o actor social. Si bien es el empleador el que garantiza la seguridad, tanto el Estado como los trabajadores necesitan cooperar para lograr el objetivo de prevención general del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, en relación al Principio de Información y Capacitación, Paredes, B.

(2013) refiere:



- ***Principio de Información y Capacitación.*** - Se pone de realce la importancia de la información y capacitación, como elementos indispensables para el funcionamiento de un sistema adecuado de prevención, que involucra a las organizaciones sindicales y trabajadores por medio de una adecuada y oportuna información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollarse, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores”.

Es en los convenios núm. 155 y 187 de la Organización Internacional del Trabajo que se persigue una gestión integral de la Seguridad y Salud en el Trabajo y en tal sentido, este autor describe el quinto principio de la siguiente manera:

- ***Principio de Gestión Integral.*** - Este principio asigna al empleador la responsabilidad de promover, impulsar y participar activamente (por medio de sus representantes) en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo como parte de la gestión general de la empresa. La misión de la seguridad y salud debe formar parte de la administración general, proporcionando también un contenido de unidad y pertenencia a la gestión.
- ***Principio de Atención Integral de la Salud.*** - Este principio se asocia a la cobertura de los riesgos asumidos por la seguridad social que brinda el estado, pues el personal que sufra algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tiene derecho a acceder a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral. Este principio deja en evidencia el rol protector del estado.

En ese sentido, los mecanismos de participación conjuntan y tripartita (estado, empleador y trabajador), se hacen evidentes en el siguiente mandato, reseñado por el mismo autor:



- ***Principio de Consulta y Participación.*** - El estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas y de los actores sociales, para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ***Principio de Primacía de la Realidad.*** - Este concepto se puede denominar como “principio” propiamente dicho, pues establece una regla que va más allá de la aplicación normativa, y es el principio por excelencia del Derecho del Trabajo, que consiste en dar por válido lo que se verifica en los hechos por sobre las discrepancias que pudieran existir en los documentos.

Finalmente, Paredes Espinoza (2013) expone:

- ***Principio de Protección.*** - Este principio está directamente relacionado con el principio de prevención, pues se vincula a las condiciones de trabajo, estableciendo que el Estado y los empleadores están obligados a garantizar los contextos de trabajo dignos que certifiquen un estado de vida saludable (físico y mental) de forma continua. Estos contextos deben procurar a: i) que la actividad laboral se desarrolle en un ambiente seguro y sano; y ii) que las situaciones de trabajo sean acordes con el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

Este último principio es relativo a la fidelidad del trabajador a mantener su puesto de trabajo, pues si el ambiente de trabajo es agradable (saludable, física, mental y socialmente) y con expectativas de desarrollo personal, se crea potencialmente la vocación de permanencia del personal en un puesto de trabajo y de esta forma se evita la alta rotación laboral, la cual básicamente está a cargo de la parte empleadora.



- *La vinculación de los Principios Contenidos en el Título Preliminar y los Principios Configurados por la Legislación de la OIT.* - En este punto continuaremos el análisis sobre los principios contenidos en el Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el procedimiento de contraste con el texto normado Ley núm. 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Congreso de la República, 2011), y la Legislación de la Organización Internacional del Trabajo.
 - a) El principio de Prevención, el Principio de Responsabilidad y el Principio de Protección del Título Preliminar encuentran su antecedente en el deber de prevención de la doctrina española.
 - b) El principio de Cooperación, de Información y Capacitación, de Gestión Integral, de Atención Integral de la Salud y el Principio de Consulta y Participación tienen por antecedente la Normativa de la Organización Internacional del Trabajo.
 - c) En el caso del Principio de la Primacía de la Realidad no se encuentra antecedente, por lo que este mandato debe considerarse como una creación absolutamente única del legislador nacional, en atención a nuestra realidad.

De la misma forma, cuando nos referimos al estudio comparativo con los Principales Instrumentos Internacionales sobre Seguridad y Salud en el trabajo, a nivel de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio núm. 155 y 187) es posible encontrar antecedentes de estas normas en los postulados del Título Preliminar; así:

- a) Se aprecian antecedentes del Convenio núm. 155 de la Organización Internacional del Trabajo en el Principio de responsabilidad (artículos núm. 16 y 21 del convenio), en el Principio de Cooperación (artículo núm. 19 del convenio), en el Principio de



Información y Capacitación (artículo núm. 14 del convenio), en el Principio de Consulta y Participación (artículo núm. 15 del convenio) y en el Principio de Protección (artículo núm. 16 del convenio).

- b) Existen antecedentes de la Decisión núm. 584 – Comunidad Andina en el Principio de Prevención (artículo núm. 4 de la decisión), en el Principio de Responsabilidad (artículo núm. 12 de la decisión), en el Principio de Cooperación (artículo núm. 7 de la decisión), en el Principio de Gestión Integral (artículo núm. 11° de la decisión), en el Principio de Atención Integral de la Salud (artículos núm. 4 y 14 de la decisión), en el Principio de Consulta y participación (artículos núm. 13 y 18 de la decisión) y en el Principio de Protección (artículo núm. 18 de la decisión).

Por lo anterior podemos afirmar que el Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, recoge postulados de la doctrina española, pero a su vez y más importante todavía, refleja los mandatos normativos de los Instrumentos Internacionales de mayor importancia en este tema, a nivel Regional (Comunidad Andina) y Mundial (Organización Internacional del Trabajo).

- ***Análisis de los elementos del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Título Preliminar.*** Se puede configurar los elementos que configuran el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo los cuales ya mencionamos anteriormente: a) la exigibilidad jurídica del Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo; b) el sustento del Derecho a la Salud es el Derecho a la Vida; c) el Deber de Prevención del Empleador y d) la obligación del Estado de supervigilar la implementación de un sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a cargo del Empresario, todo esto unido a la creación de mecanismos de control y registro de los accidentes de trabajo a través de un adecuado sistema de inspecciones.



- Respecto de la exigibilidad jurídica del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el artículo VIII del Título Preliminar se desarrolla el denominado Principio de Primacía de la Realidad, este se hace responsable del cumplimiento de esta norma a todo sujeto vinculado a una relación de trabajo.
- Respecto del sustento del Derecho a la Salud basado en el Derecho a la Vida, la ley presenta el artículo VI en el que se detalla el Principio de Atención Integral de la Salud, estableciendo la obligación de proveer prestaciones de salud necesarias y suficiente, comprendiendo la total recuperación del trabajador afectado hasta lograr su completa reinserción laboral.
- Respecto del Deber de Prevención del Empleador, el Título Preliminar de la Ley lo desarrolla en dos normas: El Artículo I (Principio de Prevención) y el Artículo II (Principio de Responsabilidad); en ambos articulados se hace importante referencia a la obligación del empleador de garantizar la seguridad y salud en el trabajo y además de asumir las implicancias económicas de una eventual afectación en la salud de los trabajadores.
- Respecto de la obligación y responsabilidad conjunta de los trabajadores en la Gestión de la Seguridad y Salud, así como la obligación del Estado de supervigilar la implementación de un sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a cargo del Empresario, todo esto como ya se mencionó adjunto a la creación de mecanismos de control y registro de los accidentes de trabajo a través de un adecuado sistema de inspecciones; en los artículos III (Principio de Cooperación), IV (Principio de Información y Capacitación) y VII (Principio de Consulta y Capacitación), se va a señalar la responsabilidad y atribuciones de los trabajadores en la gestión conjunta de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ocurriendo que el artículo IX del Título Preliminar (Principio



de Protección) señala las obligaciones del Estado y empleadores frente a los trabajadores con respecto a asegurar condiciones de trabajo dignas, sin disminuir la importancia de su salud e integridad física, mental y social.

2.2.2.5 Los Elementos del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Ley N°29783

Ahora bien, de forma similar vamos a proceder a desarrollar los artículos de la Ley mencionada que dan sustento a cada uno de los elementos que configuran el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ***Exigibilidad jurídica del Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo.*** Dentro del articulado de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia la presencia de este elemento en las disposiciones Generales (Art °1 al 3°), en las cuales se establece la exigibilidad de estas normas a los empresarios, además de la participación de los trabajadores y la supervisión del Estado, además se extiende su aplicación a todos los ámbitos del Estado (público y privado) en los que se desarrolle una relación de trabajo, teniendo además presente que las regulaciones legisladas hasta el momento constituyen un mínimo sobre el que se pueden establecer mejores y mayores niveles de protección.
- ***Sustento del Derecho a la salud.*** Como hemos ido mencionando en el presente trabajo queda claro que el sustento del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo es el Derecho a la Salud, el mismo que a su vez encuentra sustento en el Derecho a la Vida. Dentro del articulado de la Ley en mención encontramos normas que buscan proteger este derecho de cualquier afectación que pudiese presentarse, en este punto, entra a regir el análisis de la Cuarta Disposición Complementaria y Modificatoria, en la que se sanciona con pena privativa de libertad la no implementación de medidas



de seguridad cuando se está obligado a ello por ley, y como consecuencia se ponga en peligro la vida, salud y/o integridad física de los trabajadores.

En este punto, si bien es indiscutible la obligatoriedad de la implementación de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, resulta también evidente que se desea proteger a los trabajadores a un nivel bastante alto, tanto así que se puede privar de la libertad a los empresarios que no implementan estas medidas. La pena privativa de libertad será mayor si ocurre un accidente de trabajo con resultado de lesiones graves o fallecimiento del trabajador o de un tercero. Si bien en fecha reciente se ha modificado la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la Ley núm. 30222; en esta norma se reduce la pena privativa de libertad, pero se mantiene la norma principal y por ende la protección inminente a los trabajadores.

- ***El deber de Prevención del Empleador.*** De acuerdo a lo anteriormente desarrollado, podemos ver que desde los antecedentes previstos en la doctrina española, se ha configurado el Deber de Prevención del Empleador, quien se convierte en el deudor principal de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, ocurriendo que a lo largo de la ley que desarrollamos, se han establecido normas claras y específicas que permiten no solo sancionar incumplimientos, si no de guiar el accionar del sujeto obligado (el Empleador) en la ejecución de este plan de seguridad y salud.

En este sentido, a lo largo del Capítulo I del Título V (artículos núm. 48 al 71) se han legislado importantes definiciones en la configuración del Deber de Prevención del Empleador.

Así, en los artículos núm. 48, 49 y 54 se define el deber de prevención, las obligaciones derivadas de este deber y su alcance. Asimismo, en el artículo núm. 49 se detalla que facultades puede ejercer el empleador para cumplir con su deber, como



en el núm. 53 donde se aclara la responsabilidad del empleador en el pago de indemnizaciones por afectaciones en la salud de los trabajadores, siempre que estas sean derivadas de su prestación de trabajo. En este punto es de gran interés ver como el legislador nacional ha incluido en esta norma un enfoque de protección a minorías, así en el artículo núm. 64 prescribe normas para proteger a personas con discapacidad, en el artículo núm. 65 se ordena tener en cuenta los factores de riesgo que puedan afectar la procreación; y finalmente en los artículos núm. 66 y 67 ordena adoptar un enfoque de género al implementar las medidas de protección que puedan afectar a madres gestantes y adolescentes.

Consiguientemente, en el artículo núm. 68 se hace una extensión de la obligación de protección a los terceros que no siendo trabajadores se pueden encontrar dentro del centro de trabajo y por ello, se extiende la obligación de protección a los contratistas, sub contratistas, empresas de servicio y cooperativas de trabajadores; este enfoque se puede sustentar en el principio de igualdad y universalidad que hemos desarrollado anteriormente.

Finalmente, el enfoque de prevención de riesgos en su origen es reconocido y sancionado en el artículo núm. 69 y este obliga a que se diseñen, fabriquen e importen productos que no constituyan un peligro para los trabajadores. Así para finalizar el artículo núm. 71 establece que se sanciona la obligación de confidencialidad de los resultados de exámenes médicos, los mismos que sólo pueden informarse a los examinados; caso contrario el empleador estará sujeto a sanciones administrativas y eventuales demandas de indemnización.

- ***La obligación y Responsabilidad conjunta de los trabajadores sobre Seguridad y Salud.*** - En la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha delimitado en forma



clara la participación de los trabajadores en la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo y se han establecido también sus obligaciones. Las normas que regulan esta obligación se encuentran reguladas dentro del Título IV, referido a un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el artículo núm. 19 se detalla la forma en la que debe tomar parte el trabajador lo cual tiene concordancia con lo establecido en el artículo núm. 23 inciso c), que incluye una garantía de participación de los trabajadores en la gestión del sistema.

Adicionalmente, la creación de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo está sancionado en el artículo núm. 29 de la Ley (para empresas con más de 20 trabajadores), colocándose también normas adicionales que refuerzan la creación de estos comités en los artículos núm. 31, 32 y 33, las cuales garantizan el otorgamiento de facilidades para sus actividades y la importancia de sus acciones, todo esto a fin de controlar y contribuir a las acciones que debe contribuir el empleador.

De la misma manera, en los artículos núm. 74, 75 y 78 se detalla la forma en que deben ser capacitados y participar los trabajadores a efectos de que los mismos identifiquen los peligros y riesgos. Como último punto es relevante hacer presente que en el artículo núm.79 se detallan las obligaciones del trabajador, siendo que a partir de esta norma se puede afirmar la corresponsabilidad de los trabajadores en la ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo, dado que se rechaza de manera absoluta un accionar negligente de parte del mismo.

- ***La obligación del Estado de supervisar la implementación de un sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, implicando los mecanismos de control y registro de accidentes.*** - El Título II de la Ley núm. 29783 sanciona la obligación de implementar una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y esta es, en



tal sentido, una manifestación de lo normado en el Convenio núm. 155 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que se va a definir el objeto de esta política, los niveles de acción y los responsables de su implementación y evaluación. Todo esto permite sustentar que el Estado ha asumido su obligación de garantizar la instalación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo en cada centro de labores del territorio nacional.

Así, hacemos mención al Título III, en el que se desarrolla un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se hace mención a instancias nacionales y regionales que supervigilen la implementación de la seguridad y salud en el trabajo, es decir se crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Consejos de Seguridad y Salud en el Trabajo; cada una de estas instancias es responsable de la implementación de políticas de alcance nacional y regional sobre la materia y se crea además una secretaría técnica a cargo de la Dirección Nacional de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2.2.6 El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Derecho Latinoamericano y el Caribe

De acuerdo a las estimaciones de la OIT cada año alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo en todo el mundo y 2.34 millones de personas mueren debido a accidentes o enfermedades profesionales.

La OIT considera que la prevención es clave para mejorar la salud y seguridad en el trabajo y se ha planteado la importancia de lograr que las estrategias para evitar accidentes y enfermedades laborales sean reforzadas con un diálogo social que involucre a los gobiernos y a organizaciones de empleadores y trabajadores.



Para la OIT es importante que los países de América Latina y el Caribe cuenten con un marco normativo adecuado, que tengan políticas nacionales y programas de seguridad y salud en el trabajo, las mismas que promuevan la acción coordinada de las diferentes entidades que tienen a su cargo estos temas, es así que también se ha planteado la existencia de un sistema de inspección eficaz para velar por el cumplimiento de estas normas que son claves dentro de cada legislación nacional.

Otro aspecto que se considera esencial es contar con mejores sistemas de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ya que una información adecuada en este ámbito es esencial para establecer prioridades y mejorar el diseño de las estrategias de prevención que adopten los países.

2.2.3. Teletrabajo, Trabajo Remoto y su regulación en el Perú

2.2.3.1. El teletrabajo

La presente tesis está enfocada en el trabajo remoto a raíz del Estado de Emergencia, sin embargo, es necesario desarrollar el teletrabajo, debido a que una vez que el Estado de Emergencia termine y, debido a todos los beneficios que ha demostrado tener el trabajo remoto, será el teletrabajo el que obtenga un mayor protagonismo en la actividad laboral del Perú, comparado antes de la pandemia.

El teletrabajo es la actividad que se realiza únicamente a través del acuerdo previo entre empleador y trabajador, que puede ser ejecutado desde el domicilio del trabajador o un lugar distinto al centro de trabajo, utilizando equipos y medios informáticos y tecnológicos, donde existe subordinación, además, es importante recordar que no toda labor que requiera hacer uso de tecnologías y medios informáticos, aplica para el teletrabajo.



Para saber los orígenes del Teletrabajo, Cañadas (2017) indica que los estudios sobre el teletrabajo comienza en Unidos, teniendo como primeras referencias al término, que surgen a través del norteamericano Jack Nilles hacia 1975, quien lo utiliza para hacer describir la sustitución de los desplazamientos hasta el trabajo gracias a la posibilidad de trabajar en casa, posibilidad que ofrece el desarrollo de las telecomunicaciones, con el fin de evitar una crisis de abastecimiento de petróleo en Estados Unidos, así también se propuso que si de cada 7 trabajadores, 1 de ellos, trabajaría desde casa se evitaría la importación del petróleo y se ayudaría al impacto ambiental negativo, pero los beneficios del teletrabajo fueron más allá del ahorro de combustible para Estados Unidos, generando también un ahorro importante en los costos fijos de las empresas, haciéndolas más rentables y competitivas a las empresas que las implementaban, años después Europa adoptó el teletrabajo, consiguiendo así un desarrollo importante en la regiones de los países, de forma tal que se descongestione las capitales que suelen ser la ciudades más habitadas y con un alto índice de inmigración. Buirra (2012) conceptualizó el teletrabajo, jurídicamente, indicando es un tipo de organización laboral, eso implica que la actividad desarrollada debe ser remunerada, y está la prestación de servicios es personal, haciendo uso de las TIC, con el fin de mantener la comunicación entre el trabajador y el empleador, obviando la demanda de la presencia física del trabajador en el centro de trabajo.

Es así que el autor identifica los tres elementos que nuestra legislación ha desarrollado en la relación laboral: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración, y a pesar de que el Teletrabajo no ha sido una modalidad importante en el Perú, definitivamente será reconsiderada en un contexto post pandemia, debido a que el uso de la tecnología es cada vez más ineludible de ser incluida en el desarrollo de actividades económicas variadas.



2.2.3.2. Regulación

En el Perú la aplicación del teletrabajo estaba enfocada en las poblaciones vulnerables a fin de que obtengan acceso al trabajo para alcanzar una vida digna, que, si bien es cierto que la nueva Ley de Teletrabajo N° 31572 fue promulgada el domingo 11 de setiembre del 2022, aun no se ha aprobado su reglamento, por lo que todavía no es aplicable, por lo que señalaremos lo dispuesto por la Ley 30036 que regula el teletrabajo y su reglamento, el Decreto Supremo 009-2015-TR.

Con esta normativa se determina quiénes son considerados teletrabajadores y cómo deberá establecerse los contratos, resoluciones y adendas para esta modalidad de trabajo, por ejemplo, que estén por escrito y que consignen la información sobre los medios informáticos y de telecomunicación que se utilizaran para el desarrollo de las labores, quién los proporciona y en caso de no ser el empleador y correr por cuenta del empleador, este deberá ser compensado en un plazo no mayor a la periodicidad mensual, además deberá determinarse cuál será la jornada laboral,

Para el punto central del presente trabajo, respecto a la seguridad y salud en el trabajo, el Decreto Supremo N° 009-2015-TR, Reglamento de la Ley N° 30036, indica que es derecho del teletrabajador, en “Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015, Artículo 6)

Sin embargo, a la fecha no se ha desarrollado las herramientas para la fiscalización del cumplimiento de la normativa de teletrabajo respecto a la seguridad y salud, y esto puede ser a causa de que se trata la seguridad y salud en el teletrabajo de manera general, pero la SUNAFIL tiene como competencia proponer instrumentos técnicos para poder hacer tangible el cumplimiento de este derecho.



2.2.3.3. El trabajo Remoto

El Decreto de Urgencia 026-2020 establece que el trabajo remoto:

Se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (Presidencia de la República del Perú, 2020, Artículo 16).

Esta medida adoptada por el Estado se hace con el fin de salvaguardar la integridad de la salud de los trabajadores, limitando así la propagación del COVID-19, sin embargo, la modalidad de trabajo como tal no era una novedad en la legislación peruana en lo que modalidad de trabajo a distancia se refiere, ya que el teletrabajo cuenta con su propia normativa, pero antes de la pandemia esta modalidad similar no era muy conocida, y a pesar las circunstancias de fuerza mayor en las que se aplica el trabajo remoto, este evidencia los beneficios tanto para el empleador como para el trabajador, pues si bien es cierto que el trabajo remoto es de carácter temporal, sujeto a la duración del Estado de Emergencia, el impacto del trabajo remoto repercutirá y visibilizará las necesidades que se han generado para los trabajadores, en caso de la presente tesis, en la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de no dejar sin fiscalización de esta materia en las modalidades de trabajo a distancia que se generen

2.2.3.4. Regulación

El Decreto de Urgencia N° 026-2020 Que instaure varias medidas excepcionales y transitorias para detener la expansión del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional, desarrollando la aplicación del Trabajo Remoto, facultando a los empleadores



que pertenecen al régimen laboral público y privado, a implementar esta modalidad, así también estableció las obligaciones del empleador y trabajador, entre ellas informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto, y que el trabajador deberá cumplirlas (Presidencia de la República del Perú, 2020, Título II).

Si bien es cierto que la regulación del trabajo remoto obedece a una necesidad súbita, también ha tomado en cuenta aspectos generales pero relevantes, como la seguridad y salud en el trabajo, que no debieron pasar desatendidas, debido a que se ha desamparado los derechos de los trabajadores que realizan remoto, exponiendo a riesgos su salud e integridad física y psicológica.

Para complementar lo normado, se emite el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que enfatiza la seguridad y salud en el trabajo, y destaca al principio de prevención de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo competencia de SUNAFIL, respecto a su promoción, supervisión y fiscalización, para lo cual el empleador está obligado, según MINTRA (2020), a Informar al trabajador las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto (Artículo N° 8).

Incluyendo aquellas medidas para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto, debiendo tener constancias tangibles del cumplimiento de lo dispuesto, además el empleador tiene que especificar el canal de comunicación para que el trabajador pueda advertir al empleador aquellos riesgos adicionales que no se hayan advertido con anterioridad para que se pueda tomar medidas pertinentes.



Es así que, para poder cumplir como empleador con lo dispuesto en esta norma, es necesaria la revisión de la Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783, pues da la pauta para la implementación de lo regulado para el trabajo remoto, desde la identificación de riesgos por puestos de trabajo, las medidas de control de los riesgos identificados, la entrega de la información adecuada a través de la capacitación, la adecuación de los planes y programas, por lo que la intervención de SUNAFIL para orientar al empleador y luego fiscalizar lo dispuesto en la norma, es fundamental para proteger el derecho de la seguridad y salud del trabajador remoto.

2.2.3.5. Guía para la aplicación del trabajo remoto a través de la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR

Para dilucidar las normas antes mencionadas, se emite la Guía para la aplicación del trabajo remoto a través de la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, que tiene como objetivo proporcionar información relevante, tanto para empleadores y trabajadores del sector privado, para la aplicación del trabajo remoto, definiendo esta modalidad excepcional de trabajo, su aplicación, obligaciones por parte del empleador, obligaciones por parte de los teletrabajadores, y la intervención de la SUNAFIL ante supuestos de incumplimientos, esta Guía está estructurada en 17 preguntas y respuestas que instruyen cómo deberá aplicarse al trabajo remoto en su dimensión sociolaboral y en Seguridad y Salud en el trabajo (MINTRA, 2020).

Entre las preguntas desarrolladas de esta Guía de aplicación del trabajo remoto, MINTRA (2020) señala la pregunta N° 9 ¿Qué obligaciones especiales corresponden a los/las empleadores en caso de trabajo remoto? La respuesta a esta pregunta deja claro que no es facultativo el cumplimiento de las obligaciones para el empleador, por lo que la tercera disposición a cumplir corresponde a la materia de seguridad y salud en el trabajo



remoto y señala que el empleador deberá Informar al trabajador, las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante el desarrollo del trabajo remoto, dicha comunicación deberá ser a través de un medio del cual quede registro, además incluye una lista de riesgos frecuentes del trabajo remoto, facilitando así la identificación de estos, entre ellos se encuentran los trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, fatiga mental, factores psicosociales, así como los riesgos asociados a los equipos de trabajo, insumos, entorno, condiciones ergonómicas y psicosociales, y como medio de control de posibles riesgos adicionales se debe establecer un canal exclusivo de comunicación para que el trabajador pueda hacer de conocimiento a su empleador los riesgos adicionales identificados o los accidentes de trabajo que ocurran a fin de adoptar las medidas pertinentes (p. 4).

La siguiente pregunta ¿El incumplimiento de la regulación aplicable al trabajo remoto está sujeto a fiscalización laboral? Refuerza lo desarrollado en la anterior, pues como son obligaciones del empleador sí están sujetas a la fiscalización laboral, siendo la inspección de trabajo quien ejerce las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales durante el estado de emergencia nacional y emergencia sanitaria por la presencia del COVID-19 (MINTRA, 2020, Pregunta 15).

Por lo que, si bien es cierto, que se ha ejecutado la fiscalización respecto a la aplicación de trabajo remoto a los grupos de trabajadores vulnerables, no se ha fiscalizado ni orientado a los empleadores, respecto a la seguridad y salud en el trabajo remoto, pese que la R.M. 072-2022- TR ha dispuesto la forma y canales para su implementación, debido a que el Protocolo N°003-2020-SUNAFIL/INII, no desarrolla la seguridad y salud en el trabajo remoto, siendo un pendiente por parte de la SUNAFIL por más de dos años, precarizando así la labor de trabajador remoto y esto también se debe a que no se había contemplado con anterioridad este tema en la modalidad similar del teletrabajo por parte



de esta superintendencia, ya que no solo deberá velar por el cumplimiento de la normativa sociolaboral, sino también de la normativa en seguridad y salud en el trabajo, pues no se puede desamparar al trabajador en un eventual suceso que ponga en peligro su integridad física y psicosocial en la ejecución de sus labores.

Hacemos especial hincapié en que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental y se deberá extender a cualquier modalidad de trabajo creada por ley, debiendo ir a la par en la evolución social del derecho al trabajo, lo que implica la atención de riesgos emergentes de estas modalidades, para así cumplir con el principio rector de la seguridad y salud en el trabajo que es la prevención.

2.2.3.6 Riesgos laborales específicos que presenta el trabajo remoto

El trabajo remoto expone a los trabajadores a riesgos nuevos, diferentes a los que se presentan en el centro de trabajo presencial, entre ellos el aislamiento social, sobreexposición a la tecnología, estrés a falta de una integración adecuada de la vida familiar y las labores profesionales, entre otras y también comparte los riesgos más frecuentes del trabajo presencial en oficina, aula o similares, a continuación, señalamos los más relevantes:

- Riesgos del lugar de trabajo (espacio físico), es necesario contar con un espacio para trabajar adecuado y con todos los insumos precisos para realizar el trabajo al alcance del trabajador, los cuales deberán estar organizados y, así como contar con privacidad para el desarrollo de sus actividades, para evitar movimientos forzados, trastornos musculoesqueléticos como el más común que es el síndrome del túnel carpiano, posturas forzadas que generan lesiones musculares, entre otros.



- Riesgos eléctricos, es importante que el sistema eléctrico de los equipos electrónicos esté en buenas condiciones, el tomacorriente no este sobrecargado y que el acceso a este sea fácil, los cables no estén enredados, y que el sistema eléctrico en general tenga puesta a tierra. Así evitamos quemaduras, incendios o explosiones.
- Riesgos físicos (ambientales), es preciso que la ventilación del lugar de trabajo que genere una temperatura adecuada, una correcta iluminación del espacio ya sea por luz natural o artificial, que no haya deslumbramiento de la luz de pantallas y se eviten ruidos externos y propios de la casa, para evitar la fatiga visual, dolor de cabeza sensación térmica de frío o calor, sequedad de ojos, y demás.
- Riesgos ergonómicos son los más comunes, por lo que es sustancial que la silla cuente con 5 puntos de ruedas, apoyo para brazos, diseño antropométrico y soporte lumbar; disponer de espacio libre para estirar las piernas por debajo del escritorio, que el teclado y el mouse estén a la altura de los codos flexionados en 90°, la pantalla este a una distancia equivalente a la distancia de los brazos extendidos del lugar de donde se está sentado y estantes fijos en la pared, como mínimo y así evitar, caída de objetos, lumbalgias, tortícolis, tendinitis en manos y muñecas, así como en los manguitos de los rotadores, bursitis prepatelar, de caderas, entre otros.
- Riesgos psicosociales, una carga excesiva de trabajo, no organizar la vida laboral y familiar, no establecer horarios, inexactitud en las funciones del puesto de trabajo, comunicación deficiente con los jefes y compañeros, exigencias contradictorias, entre otros que pueden generar, fatiga mental, estrés, tecnoestrés, falta de motivación, aislamientos laboral y pérdida de identidad institucional.



2.2.4. Fiscalización laboral y de seguridad y salud en el trabajo en el Perú

El 1 de febrero de 1960, el Perú ratifica en Convenio 81 de la OIT, concerniente a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, a través de la Resolución Legislativa N° 13284, por lo que el Estado peruano se obliga a garantizar la implementación de un sistema inspectivo de trabajo que supervise, adecuadamente, el cumplimiento de la normativa laboral y en seguridad y salud en el trabajo y que actualmente lo lleva a cabo la SUNAFIL.

2.2.4.1. Superintendencia de Fiscalización Laboral, SUNAFIL

El día 15 de enero del 2013 se promulgó Ley que crea la SUNAFIL, Ley N° 29981, la misma que modifica la Ley N°28806 “Ley General de Inspección del Trabajo” así como la Ley N° 27867 “Ley Orgánica de Gobiernos Regionales”. Es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, que cumple con el rol de autoridad y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, por lo tanto estará encargada de la emisión de normativa y establecimiento de procedimientos, como hasta la fecha se viene cumpliendo con esta labor a través de la emisión de dos directivas bases como la del procedimiento inspectivo y la de seguridad y salud en el trabajo, que ya tiene varias versiones actualizadas y se ha logrado unificar más de 150 instrumentos normativos de inspección, ayudando así a los inspectores y empleadores sobre el proceder y cumplimiento de la normatividad socio laboral. A demás de todo lo avanzado en los Protocolos, Directivas, Lineamientos y Criterios Normativos, teniendo a su vez como fin la predictibilidad en la inspección (Serrano, 2020).

Es importante resaltar que la SUNAFIL es creada ante la inminente necesidad de fortalecer la Inspección de Trabajo, y que inclusive era inexistente en algunas regiones del país, es un acierto que beneficia a la sociedad, teniendo en cuenta que para una gran



mayoría de la población peruana el capital más grande que posee es su trabajo ya sea que se desarrolle en la formalidad o informalidad, por lo que es importante el fortalecimiento de la SUNAFIL, en todas sus aristas, ya que basa su desempeño en promover la cultura de prevención y cumplimiento de derechos laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

2.2.4.2. Funciones y facultades de la SUNAFIL

Entre las principales funciones se destacan Supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, para lo cual adecua sus instrumentos técnicos según la normativa vigente, con el fin de garantizar la promoción y aplicación de esta, salvaguardando los derechos de los trabajadores y sancionando su incumplimiento. Aprobar políticas institucionales en materia de inspección del trabajo con el objetivo de definir las estrategias, en su razón de ser, que es la de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el orden socio laboral, y sobre todo fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas socio laborales en función al principio de prevención, y también imponer sanciones. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2012, Artículo 4)

Como podemos observar, la sanción no es el fin en sí de la SUNAFIL, pues esta será siempre de última ratio, ya que la labor de promoción de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo a través de orientaciones y asistencias técnicas, es más importante que la sanción en sí.

Facultades inspectivas de la SUNAFIL, para poder cumplir sus funciones, los inspectores de SUNAFIL, pueden entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, pudiendo hacerse acompañar, en las visitas de inspección, por los trabajadores, sus representantes, por los peritos y técnicos o



aquellos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectivas:

- a) Requerir información, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales. Si los trabajadores evidenciaren temor a represalias para exponer sus quejas, los inspectores podrán entrevistarlos a solas, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales.
- b) Examinar en el centro de trabajo, la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral.
- c) Tomar o sacar fotografías, grabaciones, muestras y/o ediciones de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento laboral.
- d) Aconsejar y recomendar la adopción de medidas que promuevan el cumplimiento de las normas laborales.
- e) Advertir, en vez de emitir el acta de infracción, siempre que no se perjudiquen los trabajadores.
- f) Requerir en un plazo determinado, se adopten las medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden laboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.
- g) Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.
- h) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.



- i) Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

2.2.5. Inspección del trabajo

2.2.5.1. Ley general de inspección del trabajo

El Estado es miembro de la OIT, y ha ratificado el convenio N°81, con el fin de hacer posible que la inspección de trabajo sea fuerte, eficaz y ventajoso para la desarrollo y amparo de los derechos laborales, es así que entra en vigencia la Ley N°28806, Ley general de inspección del trabajo, el 22 de julio del 2006, estructurado en 4 títulos y 50 artículos, que establece un sistema único de inspección de trabajo.

En el título I se establece el objeto y definiciones así como los principios rectores: legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, eficacia, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional, honestidad y celeridad, estos principios constituyen una suerte de criterios orientadores o pautas de actuación que gobiernan el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran (Toledo, 2007),

En el título II se desarrolla lo establecido en el artículo N° 13 y 17 del Convenio N° 81 de la OIT, respecto a las funciones y facultades de la Inspección del Trabajo, siendo los inspectores de trabajo e inspectores auxiliares de trabajo el núcleo central para alcanzar los fines de la inspección, sujetos a criterios, normativa, lineamientos y directivas



dictadas por la autoridad central, donde toda relación subordinada de prestación personal de servicios es susceptible de fiscalización.

Así también se detalla las actuaciones de la inspección de trabajo que se complementan con la versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva, desarrollando las modalidades de actuación, el origen y trámite de estas, las medidas inspectivas de requerimiento y advertencia y actas de infracción que recomiendan el origen del procedimiento administrativo sancionador.

En el título III se despliega la organización, estructura, funcionamiento y composición del Sistema de Inspección, que está sujeta a los principios del sistema que es, como indica el artículo N° 18 de Ley en mención, único, polivalente e integrado en dependencia técnica directa de la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo, es decir la SUNAFIL. Respecto al funcionamiento y composición del Sistema de Inspección, como menciona Luis Serrano Diaz en el Boletín Informativo Laboral N° 105 del año 2020, los inspectores auxiliares deberán ser contratados tomándose únicamente en cuenta sus aptitudes y deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones. Los exámenes de ingreso a la carrera inspectiva en el Perú, son mediante concurso público y en igualdad de oportunidades, mientras que los inspectores de trabajo e inspectores supervisores serán de carrera, es decir, de promoción interna a través de concursos.

En el título IV se define el régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, así como el Procedimiento sancionador, que se complementa con el Decreto Supremo 019-2006-TR, Reglamento de la Ley general de inspección del trabajo.



Es importante destacar en este Título, el capítulo I, el artículo N° 32, que hace referencia a los Sujetos responsables de las infracciones, como señala en el literal j) Los empleadores que incumplan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social; que para el desarrollo de la presente tesis, se debe tener en cuenta que aunque provisional y difusa, se tiene normativa desarrollada para el desarrollo del teletrabajo y trabajo remoto respecto a la seguridad y salud.

Respecto a lo desarrollado de la Ley N°28806, Ley general de inspección del trabajo, se colige, en términos generales, que está enfocada al cumplimiento de la normativa sociolaboral y en seguridad y salud en el trabajo a través de su organización, estructura y composición para la cual fue creada, y como se menciona líneas arriba, si toda relación subordinada de prestación personal de servicios es susceptible de fiscalización, hoy en día el reto de la inspección está en los nuevos fenómenos: el teletrabajo, el trabajo remoto, el crowdworking, trabajo on demand, el empleo generado bajo plataformas digitales e industria 4.0 (Serrano,2020).

Estas modalidades de trabajo a distancia no pueden quedar fuera del radar de la inspección, debido a que la pandemia originada por el Covid-19 ha visibilizado con mayor fuerza las nuevas y no tan nuevas formas de trabajo que van de la mano con la tecnología, que reduce el desplazamiento de trabajadores y favorece también a la reducción de costos que implica tener un centro de trabajo físico, y teniendo en cuenta que la OIT aprueba inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental, decisión tomada en la Reunión 110 de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, se refuerzan las responsabilidades de los empleadores como el ofrecer instrumentos apropiados para el desarrollo de las labores, procurar los elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, actualizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la identificación de peligros, evaluación



y valoración de riesgos y establecimiento de medidas de control, todo eso en pro del trabajador, pues el Derecho como fenómeno social es una realidad y no solo la legislación posterior, que en el avance de la humanidad, el Derecho ya no llega con parsimonia a regular la necesidad del hombre, si no que ahora procura ir de la mano a las nuevas escenarios, circunstancias y condiciones, en este caso, laborales.

2.2.5.2. Decreto Supremo 019-2006-TR, Reglamento de la Ley general de inspección del trabajo

Entra en vigencia el 29 de octubre del año 2006, esta norma administrativa tiene carácter secundario a la Ley N° 28806 y está sometida a las prescripciones de esta y a desarrollar sus Títulos I, II y IV, el Sistema de Inspección de Trabajo, la inspección de trabajo, así como su organización, estructura, funcionamiento y composición, en concordancia con el instrumento técnico normativo sobre la función inspectivas en su versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada "Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva", para poder realizar la verificación del cumplimiento de la normativa sociolaboral y en seguridad y salud en el trabajo.

Siendo muy importante señalar que este cuerpo normativo desarrolla taxativamente, en el título III “Del régimen de infracciones”, aquellas infracciones leves, graves y muy graves en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, materia de empleo y locación, de empresas de intermediación laboral y empresas usuarias, materia de promoción y formación para el trabajo, materia de contratación de trabajadores extranjeros, materia de seguridad social, a la labor inspectivas; en el título IV “De las responsabilidades y sanciones”, resaltando la cuantía y aplicación de las sanciones, calculando las multas administrativas expresas en Unidades Impositivas Tributarias (UIT), conforme con la tabla que se encuentra en el artículo N° 48.1, que tiene en cuenta



la gravedad de la infracción, número de trabajadores afectados y si el inspeccionado esta acogido al Régimen MYPE o no.

Ha tenido varias modificatorias, siendo la última el 21 de abril del 2022 a través del Decreto Supremo 004-2022-TR, que establece supuestos de infracciones administrativas dentro del marco del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, estableciendo medidas para el restablecimiento de la convivencia social, siendo lo más relevante para el desarrollo de la presente tesis el art. 24.18 No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia, prevista dentro de las infracciones graves en materia de relaciones laborales, y dentro de las Disposiciones finales y transitorias. MINTRA (2006) en la Novena disposición, considera como Infracciones muy graves en el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria, en el literal b) Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo por los períodos de la emergencia nacional y sanitaria (P. 41).

En el Perú se declara en Emergencia Sanitaria el 15/03/2020, por lo que ha pasado más de dos años para que se tenga en cuenta estos aspectos administrativos de cumplimiento e infracción sobre el teletrabajo y trabajo remoto, sin embargo, a la fecha no hay directiva ni protocolo actualizado, en SUNAFIL, que guíe sobre la implementación, en líneas generales, en seguridad y salud en el trabajo remoto y teletrabajo.

2.2.6. Desarrollo de la Inspección de Trabajo

La inspección del trabajo Como señala Serrano (2020) deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central siempre y cuando sea compatible con la



práctica administrativa del país. En el caso peruano se estableció a la SUNAFIL, como la entidad rectora de nuestro sistema (p. 5).

Para este fin, actualmente SUNAFIL tiene competencia para inspeccionar a las microempresas, que antes estaban a cargo de los Gobiernos Regionales, y a las pequeñas y grandes empresas, para dar inicio a la inspección, esta puede darse de oficio, a través de operativos, o a partir de una denuncia, la cual también puede realizarse con reserva de identidad, es decir de manera anónima, por lo que a mérito de lo indicado anteriormente se emite una Orden de Inspección, la cual puede ser una orden genérica, cuando al inicio no se ha podido determinar al sujeto inspeccionado, o una orden concreta, cuando se tiene plenamente identificado al sujeto inspeccionado, esta Orden de inspección es asignada al inspector comisionado, según materia y complejidad, este puede ser un Inspector auxiliar de trabajo o un Inspector de trabajo.

2.2.6.1. Inspección de Trabajo

El inspector comisionado tiene un plazo máximo de 10 días hábiles para dar inicio a la inspección laboral desde que se ha emitido la Orden de Inspección, excepto las que contengan materias de actuación inmediata como Huelga, accidente de trabajo, despido arbitrario, cierre de local, entre otras, dichas actuaciones deberán iniciar el mismo día de recibida la orden, se da inicio a través de las actuaciones inspectivas, estas deberá concluir dentro del plazo establecido en la orden de inspección, no pudiendo exceder los 30 días hábiles, pudiendo ampliar el plazo previo sustento de que la dilación sea imputable al sujeto inspeccionado, hasta por 30 días hábiles más, lo cual no aplica en materia relacionada a seguridad y salud en el trabajo, además de que por excepción, cuando la materia sea sobre accidente de trabajo seguida de muerte, esta orden tendrá un plazo máximo de 10 días hábiles.



Las actuaciones de investigación son cuatro, la primera es visita de inspección que se realizan sin previo aviso, pueden realizarse de manera sucesiva, por uno o más inspectores, el tiempo máximo para ser atendidos será de 10 minutos, en estas visitas se podrá ingresar al centro de trabajo y entrevistarse con los trabajadores, la segunda es la comparecencia, esta actuación exige la presencia del sujeto inspeccionado, en las instalaciones de la SUNAFIL, para hacer entrega de la información requerida dentro la investigación, tercera es la comprobación de datos y consiste en la verificación de información y antecedentes que están disponibles en el acervo documentario del Sector Público, a fin de recabar la información necesaria para comprobar el cumplimiento de la normativa sociolaboral correspondiente a las materias de la orden de inspección y como cuarta tenemos al Requerimiento de información la cual se hace por medio de sistemas de comunicación electrónica como la casilla electrónica, a la cual se tiene acceso a través de la CLAVE SOL de SUNAT, siendo una excepción otro medio electrónico el cual solo será utilizado con la previa autorización escrita del inspeccionado, es importante recordar que no hay un orden ni la obligación de utilizar todas las actuaciones inspectivas. MINTRA (2006, Artículo 12)

De las actuaciones inspectivas, se llega a los hechos constatados, los cual serán evaluados por el inspector comisionado, quien podrá adoptar las siguientes medidas como:

- Proponer la adopción de medidas para promover el cumplimiento de las normas sociolaborales. (MINTRA, artículo 4, inciso5)
- Advertir al sujeto responsable, siempre en cuando haya subsanado la infracción siempre en cuando sea subsanable, en vez de emitir un acta de infracción. (MINTRA, artículo 4, inciso5)



- Requerir al sujeto responsable bajo apercibimiento y en un plazo determinado a que adopte medidas para el cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral y/o a las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores. (MINTRA, artículo 4, inciso5)
- Dar inicio al procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectivas. (MINTRA, artículo 4, inciso5)
- Ordenar el cierre temporal de una unidad económica, la paralización y/o la prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo. (MINTRA, artículo 4, inciso5)

2.2.6.2. Fase instructora

A cargo de la Sub intendencia de Fiscalización e Instrucción, y la revisión del acta de infracción para lo cual se verifica que cumpla con el contenido mínimo previsto, una vez conforme, se procede a notificar la imputación de cargos al sujeto responsable, a través de un documento que debe contener los hechos que se le imputan, la calificación de la infracción o infracciones y las sanciones propuestas a imponer, entre otros, una vez notificado, el sujeto responsable tendrá un plazo más 5 días hábiles para realizar su descargo, vencido el plazo se realizan las investigaciones para determinar si es que existe responsabilidad susceptible de sanción, teniendo un plazo de 10 días hábiles para desarrollar el informe final de instrucción, donde se emiten las conclusiones de la investigación que han sido validadas por el instructor, quien expondrá la conducta infractora, las pruebas, la norma vulnerada y sanción propuesta.



2.2.6.2. Procedimiento Sancionador

A cargo de la Subintendencia de Sanción, recibido el informe final de instrucción, SISA, como autoridad sancionadora, procede a notificar al sujeto responsable, dándole un plazo máximo de 5 días hábiles para presentar sus descargos, vencido el plazo, se podrá disponer las actuaciones complementarias cuando estas sean indispensables para resolver, una vez finalizado el trámite se emite la resolución de primera instancia, la cual dispone aplicar la sanción o archivar el procedimiento, esta resolución es notificada al sujeto responsable, al denunciante o entidad que formuló la solicitud de fiscalización.

2.2.6.3 Procedimiento recursivo

Para lo cual se establece los siguientes recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador, que el sujeto responsable puede presentar, dentro de los 15 días hábiles de notificada le resolución el Recurso de reconsideración que será interpuesta ante la autoridad de primera instancia que emitió la resolución a impugnar, debiendo estar sustentada en una nueva prueba, Recurso de apelación que deberá ser interpuesta ante la autoridad de primera instancia que emitió la resolución a impugnar, quien lo elevará al superior jerárquico, quien lo resolverá, esta deberá estar sustentada en los fundamentos de derecho que correspondan, Recurso de revisión que tiene carácter excepcional, y será interpuesta ante la autoridad que resuelva en segunda instancia, con el fin de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral. (MINTRA, 2006, artículo 55)

2.2.7. El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú y SUNAFIL

La actividad laboral del hombre ha sido y es responsable de la transformación social y económica en el mundo, y así también de la generación de riesgos en la salud de los trabajadores, que ha sido progresivamente reconocido y abordado, en pro de la



solución a través de la prevención, la cual se ha visto reflejada en normativa internacional y nacional. SERVIR define a la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, siendo la SUNAFIL, como indica el artículo N° 1 de la ley de creación de la SUNAFIL, Ley N° 29981, la superintendencia que tiene como finalidad, como organismo técnico especializado, promover, fiscalizar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico de la seguridad y salud en el trabajo, entre otros, pues para este fin, también brinda asesoría técnica, propone la emisión de normativa especializada en beneficio del trabajador para lograr condiciones para el trabajo digno.

El Perú contaba con una regulación difusa en seguridad y salud en el trabajo, donde se dejaba relegada la prevención y se hacía énfasis en la sanción, por lo que la Ley en Seguridad y Salud en el trabajo llega a superar los alcances logrados a esta fecha y poder alcanzar los fines asignados a SUNAFIL.

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

Entra en vigencia el 22 de julio del 2006 y es reglamentada el 29 de octubre de ese mismo año, teniendo una importante transcendencia en el sistema de inspección del trabajo, marcando un antes y después en la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que toda norma es susceptible de mejora y adecuación a los fenómenos sociales que no son ajenos al ámbito jurídico y son de especial atención.

La Ley extiende su esfera a la protección de la vida misma, En efecto, debemos partir que el derecho a la integridad personal se entiende como el conjunto de condiciones físicas, psíquicas y morales, que le permitan al ser humano su existencia, sin sufrir ningún tipo de menoscabo en cualquiera de esas tres



dimensiones, así el derecho a la integridad psicofísica y moral no puede desligarse del derecho a la vida. (Afanador, 2005, como cita en Ayala, p.2)

Pues, la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental que garantiza el desarrollo de las labores, en un ambiente saludable, seguro y digno que impulse el bienestar integral del trabajador, para lograr una armonía colectiva.

2.2.7.2. Responsabilidades y obligaciones del empleador en la Ley N° 29783

Es importante recordar que el empleador tiene el rol de líder en su empresa, comprometido con la seguridad y salud en el trabajo, a fin de brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable, concordante con la normativa, por lo que las responsabilidades del empleador dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo más relevantes para el presente trabajo de investigación son 1.- Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, teniendo como oportunidad el inicio de sus labores en la empresa. 2. - Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo, también las inducciones especializadas al inicio de la relación laboral o en un eventual cambio de puesto de trabajo que implique nuevas labores. 3.- Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, siendo un aspecto básico en la entrega de información al trabajador, como corresponde si hubiese un cambio de modalidad en la prestación de sus servicios, como es el caso del trabajo remoto. 4. - elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible a través del mapa de riesgos, ahora para este fin deberá realizarse la evaluación por puesto de trabajo, sin dejar de lado aquellos que realizan labores a distancia (Congreso de la República, 2011, Artículo 35).



Es así, que también identificamos que estas obligaciones subsumen de manera general a aquellas señaladas en la normativa que contempla la seguridad y salud en el trabajo remoto, de esta manera es posible y factible la fiscalización por parte de SUANFIL respecto a estas obligaciones del empleador, es así que el Art. 49° de la Ley N° 29783, complementa lo desarrollado en el párrafo anterior, pues el empleador tiene las siguientes obligaciones 1.- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo haciendo referencia que donde sea que se realicen las labores, se debe garantizar seguridad y la salud de los trabajadores, 2.- Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de riesgos laborales, afirmando que la identificación de riesgos y su control es importante, sobre todo porque la situación de peligro no es lineal, por lo que la continuidad y periodicidad en la evaluación de riesgos es trascendental, 3.- Garantizar de forma pertinente y adecuada la capacitación en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función determinada, sin distinción de la labor que puedan desempeñar así como no excluye el lugar de trabajo así sea distinto al centro de trabajo de la empresa (Congreso de la República, 2011, Artículo 49).

2.2.7.3 Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico

Tiene como fin establecer los parámetros que permitan la armonía de las circunstancias de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores con el fin de proveer bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su trabajo, pues la mejora de las condiciones de trabajo contribuye a una mayor productividad empresarial, la norma contiene el desarrollo sobre manipulación de carga, carga límite recomendada, posicionamiento postural en los puestos de trabajo, equipos y herramientas en los puestos



de trabajo, condiciones ambientales de trabajo, que también aplican para el trabajo remoto.

La presente norma cuenta con objetivos específicos, entre los cuales se manifiesta que la prevención del riesgo ergonómico es importante para la salud ocupacional, por lo que su oportuna identificación en el IPER, Identificación de peligros y Evaluación de Riesgos, según el puesto laboral, es fundamental para disminuir sus consecuencias en eventuales accidentes y enfermedades profesionales, preservando la salud del trabajador.

Esta norma es trascendental en el desarrollo de esta tesis, pues el reconocimiento de los riesgos ergonómicos y psicosociales como las condiciones que se hallan en un ambiente laboral, para el desempeño de sus funciones, que afecten a la salud física, psíquica y social, también se encuentran en el desarrollo del trabajo remoto, y que no pueden ser desentendidos.

2.2.7.4 Resolución 186-2019 aprueba la Versión N° 2 de la Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INII, que tiene como anexo la Lista de Verificación de Obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un instrumento técnico normativo que tiene como fin establecer reglas y criterios generales para la función inspectivas, recogiendo sistemáticamente la normativa actualizada en seguridad y salud en el trabajo, y está organizado en Ítems, para el presente trabajo, se han identificado tres ítems que engloban las obligaciones del empleador en la aplicación del trabajo remoto,

- Ítem VI) Planes y Programas en SST, este documento sirve para desarrollar e implementar el Sistema de Gestión de Riesgos en SST, este debe integrar los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización



del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo como es el caso del trabajo remoto, respecto a los riesgos que se generan en estos puestos de trabajo (Congreso de la República, 2011, Artículo 50).

- VIII) Identificación De Peligros Y Evaluación De Riesgos Y Control, mejor conocido como formato IPER, en el cual el empleador debe identificar los peligros, evaluar los riesgos e implementar los controles correspondientes, por lo menos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones como el Estado de Emergencia que trajo consigo la aplicación del trabajo remoto (Congreso de la República, 2011, Artículo 77).
- Ítem X) Formación e Información en Seguridad y Salud en el Trabajo, Información sobre el puesto de trabajo, para lo cual el empleador debe comunicar a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos, a través de medios tangibles, ya sea físicos o virtuales, por lo que la comunicación verbal no será suficiente, y esto implica también el deber del empleador de entregar la información adecuada y oportuna en SST al trabajador remoto (Congreso de la República, 2011, Artículo 52).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Trabajo

“Es aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o un servicio necesario para la satisfacción propia y/o ajena de algún tipo de necesidad” (Guerra, 2011, p. 434).



2.3.2. Derecho al trabajo

Conjunto de normas positivas referentes a la relación ente el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción (Machicado, 2010, p. 8).

2.3.3. Empleador

Debe ser conceptualizado como un “titular”, que recibe la “prestación de servicios” por parte de una persona natural, ya sea para que se ejecuten en su propio “ámbito de organización y dirección” o, bien, para ponerlo a disposición de otra entidad (en el caso, por ejemplo, de los procesos de descentralización productiva). Dichos servicios, además, deberán ser prestados de forma retributiva y por cuenta ajena” (Irureta, 2014, p. 271).

2.3.4. Trabajador

Es la persona natural o física que presta el servicio a favor de un tercero llamado, que presta el servicio en calidad de subordinado y dependencia, el trabajador es considerado la parte débil del contrato de trabajo y por lo tanto goza del principio protector o tuitivo del derecho laboral (Nava, 2019, p. 258).

2.3.5. Trabajo remoto

Es aquella modalidad temporal del trabajo a distancia creada a partir de la Emergencia Sanitaria para combatir el COVID-19, la cual es implementada



unilateralmente por parte del empleador mediante una comunicación a través de un soporte físico o digital a los trabajadores (Palacios, 2020, p. 13)

2.3.6. Teletrabajo

“Es el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones, por una persona y bajo subordinación” (Saco Barrios, 2007, p. 331)

2.3.7. Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de normas y procedimientos técnicos en una organización institucional que busca garantizar la seguridad y salud del trabajador y de los terceros en la institución. La protección de la seguridad del trabajador abarca la integridad física, emocional, psicosocial y otros; la protección a la salud comprende la prevención de los accidentes ocupacionales y las enfermedades profesionales (Paredes, 2013, p. 3).

2.3.8. Fiscalización Laboral

Es una parte fundamental de una administración laboral con funciones de tutela y control y por tanto es una actividad administrativa sometida a los principios y procedimientos propios del ordenamiento administrativo, al menos en lo relativo a la potestad sancionadora. No cabe hoy hablar de buena gobernanza sin contar con una inspección eficaz y capaz de afrontar los retos de un mercado de trabajo cambiante y con dificultades crecientes (Vega, 2009, p. V)



2.4. Hipótesis de trabajo

2.4.1. Hipótesis General

SUNAFIL no fue eficaz en la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el Distrito de San Jerónimo, periodo 2021-2022, debido a que no ha integrado lo dispuesto en dicha Resolución Ministerial en la directiva de fiscalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.4.2. Hipótesis Específica 1

De lo dispuesto en materia de SST remoto en la R.M. 072-2020 TR, SUNAFIL deberá fiscalizar la actualización del formato IPER, capacitación al trabajador remoto y actualización de los Planes y Programas anuales de SST.

2.4.3 Hipótesis específica 2

Porque es un derecho fundamental del trabajador que asegura el desarrollo de sus labores en un entorno saludable y productivo, que garantice el pleno goce de su dignidad e integridad física y mental.

2.5. Categorías de estudio

Tabla 1
Categorías de estudio

Categorías	Sub categorías
Categoría 1	1. Sistema de Fiscalización laboral.
Fiscalización laboral	2. Funciones y Facultades de la fiscalización laboral.
	3. Verificación de obligaciones de salud y seguridad en el trabajo.
Categoría 2	1. Aplicación del trabajo remoto.



Seguridad y salud en el trabajo
remoto

2. Obligaciones del empleador y trabajador en seguridad y salud en el trabajo remoto.
 3. Normativa en seguridad y salud en el trabajo remoto
 4. Normativa sobre Seguridad y Salud en el trabajo.
 5. Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico.
 6. Principios sobre Seguridad y Salud en el trabajo.
-



Capítulo III: Método

3.1. Diseño Metodológico

La investigación corresponde al enfoque cualitativo, según Hernández (2014), “la investigación cualitativa proporciona profundidad y amplitud de los significados, dispersión, riqueza interpretativa, contextualiza el fenómeno o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista fresco, natural y holístico de los fenómenos, así como flexibilidad” (p. 16). El autor combina los análisis documental, político, dialéctico y psicoanalítico con la investigación social para reconstruir tipologías o casos.

La investigación es de tipo básica, como señala Hernández et al. (2014) que “es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes; se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, fenómenos o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador” (p. 165). Que se complementa con el Tipo de investigación es socio jurídica ya que se centra en el estudio del Derecho Laboral, correspondiente a seguridad y salud en el trabajo remoto de la ciudad del Cusco.

Obtenemos las perspectivas de los participantes: se explora, describe y comprende lo que los individuos tienen en común de acuerdo con sus experiencias con un determinado fenómeno (categorías) (Creswell, 2013) Objetivo: Se centra en las vivencias de una persona o grupo de personas, responde a la pregunta: ¿Cuál es el significado, estructura y esencia de una experiencia vivida por una persona (individual), grupo (grupal) o comunidad (colectiva) respecto de un fenómeno? (Patton, 2002). Objetivo: Realizar estudios exploratorios analíticos, teóricos e históricos.



Utilidad: Proponer nuevos conceptos o modelos de comprensión o medición de variables empresariales. Instrumentos: Centrados en revisar datos o información primaria y secundaria (estadísticas, informes, expedientes, etc.). Se preocupa por la fidelidad de información. Se estudia en profundidad cada información para descubrir incoherencias y contradicciones, utiliza a la vez varias fuentes distintas, cotejándolas entre sí.

El alcance del estudio es descriptivo correlacional, así podemos decir que este estudio buscará especificar las características y eficacia de la fiscalización laboral para determinar si se cumplen o no los derechos laborales, específicamente los relacionados a la seguridad y salud en el trabajo remoto, para lo cual estarán sometidos a un análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

3.2. Diseño contextual

3.2.1. Escenario espacio temporal

Dentro del Estado de Emergencia, declarado por medio del Decreto Supremo N° 008-2020-SA y sus siguientes ampliaciones, la presente investigación se desarrolla en el periodo 2021-2022, teniendo como escenario de estudio al distrito de San Jerónimo, provincia y departamento del Cusco.

3.2.2. Unidades de estudio

Hernández et al. (2014) indica que, en la investigación cualitativa, la elección de las unidades de estudio no está sujeta a la probabilidad, ya que el fin del investigador será profundizar el sentido del fenómeno, es decir que estas dependen del criterio del investigador.

Por lo que se han definido las siguientes Unidades de Estudio y sus características, para dar respuesta a las interrogantes de la investigación:



Tabla 2
Características de la Unidades de Estudio

Unidades de Estudio	Características	Número
Funcionarios de la SUNAFIL IRE CUSCO	Profesionales entendidos en materia laboral y de SST, encargados de la promoción y fiscalización de la SST remoto en el distrito de San Jerónimo, en el periodo 2021-2022.	3
Empleadores privados del distrito del San Jerónimo.	Empleadores que aplicaron el trabajo remoto en el distrito de San Jerónimo, en el periodo 2021-2022.	4
Trabajadores del distrito del San Jerónimo.	Trabajadores que realizaron trabajo remoto en el distrito de San Jerónimo, en el periodo 2021-2022.	8

3.2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.2.3.1. Técnicas para la recolección de datos

La técnica de investigación que se aplicará en el trabajo de investigación será: la Técnica de la Entrevista Semiestructurada y “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (Hernández et al., 2014, p.403). debido a que nos brindará información de calidad, pues el contacto personal es enriquecedor.

3.2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de las técnicas de investigación que se aplicarán en el presente trabajo de investigación servirán para recolectar datos en la investigación, se utilizarán instrumentos confiables que a decir de Hernández et al. (2014) “La confiabilidad de un



instrumento de medición es el índice de consistencia interna que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información fiable que hace mediciones estables y consistentes” (p. 200), el instrumento que se utilizará en la investigación es la Ficha de Entrevista Semiestructurada, que es una guía de preguntas y las entrevistadoras tendrán libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos y obtener más información primaria para la investigación.



Capítulo IV: Resultado y Análisis de los Hallazgos

4.1. Resultados del Estudio

En este capítulo se exponen los resultados obtenidos de la aplicación de la Ficha de Entrevista Semiestructurada, seguido del análisis de los datos recogidos de las unidades de estudio, realizados del estudio de las categorías Fiscalización laboral y Seguridad y Salud en el trabajo Remoto, por ello, se describirán los resultados obtenidos en sus subcategorías a través de sendos indicadores, los cuales nos guiarán a obtener los hallazgos para poder analizarlos y concluir con la discusión y contrastación teórica de estos.

4.1.1. Categoría: Fiscalización laboral

Indicador 1: Facultades: Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, Requerir información, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, requerir en un plazo determinado, se adopten las medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden laboral.

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis debido a que el conocimiento sobre funciones y facultades, por parte de esta unidad de estudio, está implícito en el ejercicio de sus funciones.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal señalan que SUNAFIL tiene entre sus funciones velar por el bienestar de los trabajadores y supervisar las condiciones laborales de los trabajadores y en Seguridad y



Salud en el Trabajo, de lo indicado por los entrevistados podemos señalar que conocen en términos generales las funciones de SUNAFIL pero no de sus facultades, quizá se debe a que esta intendencia, posiblemente no es muy promovida y conocida.

Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, los entrevistados, psicólogo, docentes de inicial, asesores financieros y docentes universitarios, señalan que SUNAFIL una institución que vela y supervisa las condiciones laborales de los trabajadores, por lo que podemos señalar que conocen parte de las funciones de SUNAFIL respecto a la normativa laboral pero no en seguridad y salud en el trabajo, quizá se debe a que esta intendencia, posiblemente no es muy promovida y conocida.

Indicador 2: Fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y en SST.

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, los entrevistados Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, Supervisor – Inspector e Inspector de Trabajo, señalan que “no se ha podido orientar, brindar asistencia técnica ni fiscalizar la normativa en seguridad y salud en el trabajo remoto, lo cual pudo haber generado una suerte de precarización en los derechos de los trabajadores, por lo que es una materia pendiente para SUNAFIL”. Así mismo indican que “durante el Estado Emergencia no se ha emitido ninguna orden de fiscalización respecto a esta materia y que no se presentaron denuncias con respecto a SST remoto, por lo que no se ha fiscalizado”. De las respuestas podemos observar que SUNAFIL no ha podido orientar, brindar asistencia técnica ni fiscalizar la normativa en seguridad y salud en el trabajo remoto ya que no hubo denuncias de parte ni iniciativa de oficio respecto a esta materia, tal vez debido a la imprevista coyuntura generada por la pandemia de la COVID 19, al personal



insuficiente para fiscalizar a nivel nacional y a la inobservancia de la implementación de la normativa referente a la seguridad y salud en el trabajo remoto.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, para los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal, señalan que “no han recibido fiscalización por parte de la SUNAFIL en materia de seguridad y salud en el trabajo”, de lo que podemos observar resalta la posible displicencia por parte de SUNAFIL para la fiscalización en estas empresas, quizá por la imprevista coyuntura o el personal insuficiente.

Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis, debido a que no son sujetos directos de fiscalización por parte de SUNAFIL.

Indicador 3: Orientar al empleador al cumplimiento de la normativa sociolaboral y en SST

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis debido a que ellos brindan orientación y asistencia técnica.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal coinciden en que “ninguno ha solicitado a SUNAFIL, orientación ni asistencia técnica sobre seguridad y salud en el trabajo remoto”, esto posiblemente se ha generado a razón de que el empleador desconoce que SUNAFIL también puede orientarlo y asistirlo a solicitud de parte, y no solo de fiscalizar y sancionar.



Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis, debido a que el trabajador no le corresponde solicitar orientación ni asistencia técnica por parte de SUNAFIL.

Indicador 4: La empresa cuenta con un Plan y Programa Anual de SST y cumple con todos los requisitos, Podrá adoptar la estructura dispuesta en la R.M. N° 050-2013-TR.

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, los entrevistados Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, Supervisor – Inspector e Inspector de Trabajo, señalan que “sí es necesario incluir la normativa del trabajo remoto en los PLANES Y PROGRAMAS en SST, con el fin de proteger el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, y prevenir riesgos en la modalidad del trabajo remoto, ya que es deber del Estado, a través de SUNAFIL, verificar que lo normado sea cumplido”. Por lo expuesto, se observa que hay consenso en la necesidad de la intervención del Estado para proteger el derecho de los trabajadores en todas las modalidades de trabajo, aunque no siempre se cumpla.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, de los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal, solo el 25% afirma “contar con un Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo”, mientras que el 75% restante menciona “no tenerlo”. Al parecer este resultado obedece a la inobservancia de las obligaciones que tienen como empleadores, debido posiblemente a la insuficiente intervención de la SUNAFIL.

Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis, debido a que no son sujetos directos de fiscalización por parte de SUNAFIL y no corresponde a sus obligaciones.



Indicador 5: El empleador ha realizado la línea base o evaluación inicial de riesgo en cada puesto de trabajo y por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el comité o Supervisor de SST.

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, todos los entrevistados Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, Supervisor – Inspector e Inspector de Trabajo, coinciden que “sí se debe considerar los riesgos que se generan en los puestos de trabajo remoto, debido es un instrumento de coordinación entre empleador y trabajador para mitigar los riesgos existentes por puesto de trabajo e identificar aquellos que se generan también en la modalidad de trabajo remoto por lo que es necesario que se establezca medidas de control”. Podemos determinar la importancia de incluir los puestos de trabajo remoto en el formato IPER, debido a que, en el trabajo remoto, talvez, se generan mayores riesgos para la salud y seguridad del trabajador que durante el trabajo presencial ya que en el centro de trabajo se cuentan con las medidas y asistencia correspondientes y oportunas a diferencia de lo que el trabajador puede tener en su domicilio.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, de los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal, solo el entrevistado representante de una empresa del Régimen General, afirma “haber identificado los riesgos en cada puesto de trabajo remoto”, mientras que los otros entrevistados que representan a pequeñas empresas mencionan “no haber identificado estos riesgos”. Lo observado puede obedecer a temas presupuestales o a una mayor intervención de SUNAFIL sobre empresas que pertenecen al Régimen General.



Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis, debido a que no son sujetos directos de fiscalización por parte de SUNAFIL y no corresponde a sus obligaciones.

Indicador 6: El empleador brinda oportuna y adecuada información y capacitación en SST al trabajador o trabajadores con arreglo a ley. El empleador cuenta con un Programa Anual de Capacitación de SST aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, todos los entrevistados Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, Supervisor – Inspector e Inspector de Trabajo, coinciden que “la formación e información en SST esta normada por ley en un número mínimo de 4 por año que se deben ser programadas según las necesidades de los trabajadores, sin embargo por lo menos una capacitación e inducción, al año sobre pausas activas, ergonomía entre otros y recibir un catálogo informativo sobre SST, sería imprescindible, con el fin de salvaguardar la integridad física y psicológica del trabajador remoto”, por lo que se evidencia la importancia de la entrega oportuna de información e importancia de la capacitación en seguridad y salud en el trabajo respecto a los riesgos del trabajo remoto.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal, concuerdan que, en el programa anual de capacitación de seguridad y salud en el trabajo, no han considerado los riesgos del trabajo remoto, quizá esto se debe a que se ha dificultado la identificación de los riesgos del trabajo remoto, lo cual ha dificultado brindar oportunamente la información pertinente e imposibilitado la capacitación adecuada.



Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis, debido a que no son sujetos directos de fiscalización por parte de SUNAFIL y no corresponde a sus obligaciones.

4.1.2. Categoría: Seguridad y Salud en el Trabajo remoto

Indicador 7: La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. (Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis debido a que el conocimiento sobre funciones y facultades, por parte de esta unidad de estudio, está implícito en el ejercicio de sus funciones.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal, responden unánimemente “que sí tienen conocimiento sobre Seguridad y Salud en el trabajo” sin mencionar su principal característica de propiciar una cultura de prevención, por lo que posiblemente sus respuestas sean positivas a fin de no evidenciar un relativo desconocimiento de la norma.

Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis, debido a que no son sujetos directos de fiscalización por parte de SUNAFIL y no corresponde a sus obligaciones.

Indicador 8: Este decreto establece medidas excepcionales para prevenir la propagación del coronavirus, regulando así el trabajo remoto, su aplicación y la regulación en SST. (DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020).



Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, de los entrevistados Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, Supervisor – Inspector e Inspector de Trabajo, los tres señalan que “no se ha fiscalizado el cumplimiento de las obligaciones del empleador que la norma contempla, que sí se fiscalizo las normas laborales respecto a la aplicación del trabajo remoto, sobre los grupos de riesgo, vigilando que la licencia con goce de haber sea la última opción, cuando las labores realizadas sean imposibles de hacerse a través del trabajo remoto, y de igual forma cuando se implementaron las vacunas, basado en las denuncias presentadas por los trabajadores, que consideraban haber sido agraviadas en su derecho sobre todo cuando su empleador imponía el regreso al trabajo presencial, cuando el trabajador pertenecía al grupo de riesgo, pero no respecto a seguridad salud en el trabajo remoto”. De los evidenciado a través de las respuestas, posiblemente obedezca a una descoordinación en los diferentes niveles estructurales de SUNAFIL que imposibilitó la fiscalización de lo referido en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 sobre seguridad y salud en el trabajo remoto.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal, señalan que “sí conocen lo normado a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020 sobre la aplicación del trabajo remoto”, sin mencionar las medidas excepcionales que se establecieron con el fin de evitar la propagación de la COVID. Por lo que posiblemente sus respuestas sean positivas a fin de no evidenciar un relativo desconocimiento de la norma.

Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis ya que esta obligación no corresponde a los trabajadores.



Indicador 9: La Guía para la aplicación del trabajo remoto tiene como objetivo proporcionar información relevante para que los empleadores de sector público y privado puedan aplicar el trabajo remoto, respecto a la seguridad y salud en el trabajo, fiscalizado por la SUNAFIL. (Resolución Ministerial N° 072-2020-TR).

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, los entrevistados Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, Supervisor – Inspector e Inspector de Trabajo, indican que “no se ha fiscalizado el cumplimiento de lo dispuesto en esta guía, si bien es cierto se ha verificado que se aplique el trabajo remoto al grupo de riesgo, no se ha acompañado con la verificación del cumplimiento de esta guía ya que no fiscalizado lo dispuesto en ella y la fiscalización se ha basado en las denuncias presentadas por los trabajadores”. Por lo que posiblemente SUNAFIL ha carecido de iniciativa para la fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución Ministerial N ° 072-2020-TR

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal, señalan que “sí conocen lo normado a través de la Resolución Ministerial N ° 072-2020-TR guía para la aplicación del trabajo remoto”, sin mencionar las recomendaciones importantes en seguridad y salud en el trabajo remoto. Por lo que posiblemente sus respuestas sean positivas a fin de no evidenciar un relativo desconocimiento de la norma para no estar en falta, pero se evidencia que si conocieran la Resolución Ministerial posiblemente hubieran implementado lo normado en ella.

Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, los entrevistados, psicólogo, docentes de inicial, asesores financieros y docentes universitarios, señalan en concordancia con sus empleadores que “sí conocen lo



señalado sobre trabajo remoto y seguridad y salud en el trabajo en la Resolución Ministerial N ° 072-2020-TR guía para la aplicación del trabajo remoto”, sin poder identificar las recomendaciones de la materia. Por lo que posiblemente sus respuestas sean positivas a fin de no evidenciar la falta de sus empleadores.

Indicador 10: Los empleadores del sector público y privado tienen la facultad de modificar el lugar de la prestación de servicios de sus trabajadores para implementar el trabajo remoto.

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, los entrevistados Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, Supervisor – Inspector e Inspector de Trabajo coinciden en que “es importante la aplicación del trabajo remoto, a fin de evitar los contagios sobre todo en los grupos de riesgo, es decir, trabajadores con comorbilidades, así como para mantener los puestos de trabajo y evitar el desempleo, además que permite darle continuidad al ejercicio de las actividades económicas y administrativas del Estado y del sector privado”. En resumen, ha permitido que los trabajadores puedan percibir su remuneración sin afectar su salud o su modo de vida. Al respecto podemos observar que se resalta y reconoce el rol fundamental del trabajo remoto durante el estado de emergencia sobre todo para garantizar la continuidad de las actividades económicas del estado y laborales de los trabajadores.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, de los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal, todos coinciden en que “fue importante la aplicación del trabajo remoto para evitar el desempleo, y para cuidar la salud de los trabajadores”. Al parecer los empleadores resaltan la importancia de la aplicación del trabajo remoto durante el estado de emergencia sobre todo para garantizar la continuidad en los puestos de trabajo



y por consiguiente en las remuneraciones, así como también, se resaltó el cuidado de la salud de los trabajadores.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, de los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal, todos coinciden en que “sí se implementó el trabajo remoto en sus empresas, cumpliendo así el Decreto Supremo 026-2020-TR que regula el trabajo remoto en el sector privado”. Al respecto el ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece las disposiciones para que los empleadores puedan implementar esta modalidad comunicándola a sus trabajadores por distintos medios, por lo que se presume que las instituciones encuestadas se acogieron también a esta modalidad de trabajo.

Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, los entrevistados, psicólogo, docentes de inicial, asesores financieros y docentes universitarios, de manera unánime afirman que “esta modalidad fue importante por qué permitió la continuidad del trabajo, los docentes indicaron que se aseguró la conectividad con los usuarios y estudiantes, permitiéndoles seguir desarrollando actividades laborales y de socialización”, asimismo, indican que “les permitió encontrar y utilizar nuevas formas y estrategias para trabajar, ya que era necesario cuidar la salud y seguridad de todos”. Considerando las afirmaciones de los entrevistados, se observa la necesidad que tuvieron los trabajadores de no perder sus empleos ni sus ingresos, de lo señalado se colige que el trabajo remoto les ha permitido adoptar nuevas formas y estrategias de trabajo con el fin de salvaguardar la salud de los trabajadores.

Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, los entrevistados, psicólogo, docentes de inicial, asesores financieros y docentes universitarios, contundentemente respondieron que “sí, en concordancia con lo



dispuesto en Decreto Supremo 026-2020-TR que regula el trabajo remoto en el sector privado”, por lo que se evidencia el cumplimiento de lo normado por los empleadores a favor de sus trabajadores.

Indicador 11: Principio de prevención: el empleador es garante de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual tomará las medidas necesarias, de acuerdo a ley, para prevenir accidentes y enfermedades.

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, los entrevistados Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, Supervisor – Inspector e Inspector de Trabajo afirman que “SUNAFIL no ha cumplido con este principio rector de la seguridad y salud en el trabajo, por falta de planificación y escasez de personal, reconociendo que la prevención es un deber que se debe priorizar antes de la sanción”. De lo referido podemos presumir la necesidad de fortalecer la SUNAFIL, dada la importancia que tiene como institución promotora, supervisora y fiscalizadora del cumplimiento de la normativa sociolaboral y de la seguridad y salud en el trabajo, incrementando, de manera urgente, la cantidad de inspectores y personal administrativo.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis debido al carácter reflexivo de la pregunta, formulada especialmente a los funcionarios de SUNAFIL, en cuanto a la percepción del cumplimiento de sus funciones.

Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis, no corresponde el análisis debido al carácter reflexivo de la pregunta, formulada especialmente a los funcionarios de SUNAFIL, en cuanto a la percepción del cumplimiento de sus funciones.



Indicador 12: El empleador tiene la obligación de informar sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto.

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, los entrevistados Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, Supervisor – Inspector e Inspector de Trabajo coinciden en que “es obligación del empleador informar, advertir y capacitar al trabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de SST en el trabajo remoto, para lo que se debe identificar primero los riesgos y crear canales de comunicación permanente entre ambos; respecto al trabajador éste debe cumplir con las medidas, condiciones y recomendaciones de SST informadas por su empleador”. Cabe mencionar que uno de los entrevistados refiere que “la normativa laboral es muy amplia al igual que la normativa en SST y se actualiza constantemente, y que los temas se repasan y analizan en función a las órdenes que se entregan por parte de la Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción”. A la luz de lo recogido se observa que es un aspecto importante que el empleador informe y capacite oportunamente al trabajador sobre los riesgos y medidas de seguridad en el trabajo remoto y es obligación de éste cumplir con las recomendaciones, creemos que, si esta situación se cumpliera en todos los ámbitos laborales, muchos de los accidentes y situaciones de riesgo se podrían evitar.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, de los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal, unos indican que “solo comunicaron de manera verbal y a través de conversaciones sobre las medidas de SST que deben tomar en cuenta sus trabajadores”, y solo uno indica que “se envió un correo electrónico con recomendaciones para el desarrollo del trabajo remoto”. De lo respondido por los entrevistados se evidencia que cumplieron relativamente lo dispuesto por la normativa, dejando aspectos importantes sin



cubrir, existiendo la posibilidad de haber puesto en riesgo la seguridad y salud del trabajador.

Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, los entrevistados, psicólogo, docentes de inicial, asesores financieros y docentes universitarios, algunos manifiestan que “se implementaron algunas medidas de SST como el aislamiento social, reuniones y coordinaciones por plataforma virtual en horarios establecidos, así como también les entregaron EPP’s (alcohol en gel, mascarillas, guantes, lentes, etc.)” y solo dos entrevistados mencionaron que “se les envió un correo electrónico con recomendaciones para el desarrollo del trabajo remoto”. Al respecto, podemos señalar que los trabajadores hacen referencia a medidas orientadas a evitar el contagio de la COVID 19, y solo algunos hacen referencia a las medidas de seguridad y salud para el desarrollo de trabajo remoto, evidenciando que algunos trabajadores pueden llegar a confundir las obligaciones de su empleador, posiblemente porque estas medidas no han sido implementadas de forma completa y correcta.

Indicador 13: Riesgo disergonómico, trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, fatiga mental, riesgos biopsicosociales.

Unidad de análisis funcionarios de SUNAFIL IRE Cusco. Con referencia a este indicador, los entrevistados Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, Supervisor – Inspector e Inspector de Trabajo “enfatan en los riesgos ergonómicos, psicosociales, fatiga, el burnout, y también los efectos sobre la vista debido a la prolongada exposición a los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos”. Refieren que “en el trabajo remoto estos riesgos se acentúan debido a que el domicilio no está implementado para enfrentar estas situaciones, lo que si sucede en el centro de labor donde de alguna manera se toman las medidas necesarias para eliminar, o atenuar los riesgos. Hacen hincapié en



las consecuencias del aislamiento y en lo difícil que es conciliar la vida familiar con el trabajo”. De lo expuesto por los entrevistados, podemos discernir que los riesgos de seguridad y salud en el trabajo se agudizan y se incrementan con el trabajo remoto, como consecuencia del aislamiento, la prolongada exposición a medios digitales y de telecomunicación, así como a prolongadas posturas inadecuadas en el domicilio.

Unidad de análisis empleadores privados del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, de los entrevistados administrador, directora, gerente y asociado principal

Unidad de análisis trabajadores del distrito del San Jerónimo. Con referencia a este indicador, no corresponde el análisis, debido a que no son sujetos directos de fiscalización por parte de SUNAFIL.

4.2 Análisis de los Hallazgos

4.2.1 Fiscalización laboral de SUNAFIL

Trabajadores y empleadores conocen parte de las funciones de SUNAFIL, respecto a la normativa laboral, pero no sobre seguridad y salud en el trabajo, evidenciando que esta Intendencia no es muy promovida y conocida.

SUNAFIL no ha cumplido con la implementación de la normativa referente a la seguridad y salud en el trabajo remoto ni con sus funciones de orientar, brindar asistencia técnica ni fiscalizar, según indican porque no cuenta con personal suficiente y que no hubo denuncias de parte.

Se desconoce que SUNAFIL es una Institución que orienta y brinda asistencia técnica, suponiendo que solo fiscaliza y sanciona.



Los Planes y Programas Anuales de SST de las empresas, no incluyen el trabajo remoto, tampoco han sido revisados por SUNAFIL, aun cuando ellos consideran importante su inclusión por la necesidad de proteger el derecho de los trabajadores en todas las modalidades.

Los formatos IPER de las empresas no incluyen los puestos que realizan trabajo remoto, SUNAFIL tampoco ha fiscalizado el cumplimiento de esta obligación aun cuando señalan la importancia de incluir los estos puestos en el formato IPER, debido a que durante esta modalidad se generan mayores riesgos para la salud y seguridad del trabajador que en el trabajo presencial ya que en el centro de trabajo se cuentan con las medidas y asistencia correspondientes y oportunas a diferencia de lo que el trabajador puede tener en su domicilio.

Los trabajadores no han recibido capacitación sobre SST remoto, SUNAFIL no se ha fiscalizado el cumplimiento de esta obligación por parte de empleador, a pesar de que señala que se debe realizar por lo menos una capacitación e inducción al año sobre pausas activas, ergonomía entre otros y entregar un catálogo informativo sobre SST, con el fin de salvaguardar la integridad física y psicológica del trabajador remoto.

4.2.2 Salud y seguridad en el trabajo remoto

El conocimiento de los empleadores sobre Seguridad y Salud en el trabajo es muy general, desconociendo principios específicos como el de prevención.

El conocimiento de los empleadores sobre la aplicación del D.U. N° 026-2020 es muy general, mientras que SUNAFIL no ha fiscalizado la aplicación de esta norma, evidenciando descoordinación en los niveles estructurales.



Los empleadores y trabajadores tienen conocimiento general sobre la aplicación de la La Guía para la aplicación del trabajo remoto (Resolución Ministerial N° 072-2020-TR), en tanto que SUNAFIL no fiscalizó el cumplimiento de lo dispuesto en esta guía.

El trabajo remoto, durante el estado de emergencia, garantiza la continuidad de las actividades económicas y laborales de los trabajadores.

SUNAFIL no ha cumplido con fiscalizar el cumplimiento del Principio de prevención.

Es necesario fortalecer la SUNAFIL, debido a la importancia que tiene como ente rector de la promoción, supervisión y fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral y de la seguridad y salud en el trabajo.

La información sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, que entregó el empleador al trabajador, no ha sido precisa ni concordante a lo establecido por la norma.

Los riesgos de seguridad y salud en el trabajo se agudizan e incrementan con el trabajo remoto, como consecuencia del aislamiento, la prolongada exposición a medios digitales y de telecomunicación, así como a prolongadas posturas inadecuadas en el domicilio.

4.3. Discusión y contrastación teórica de los hallazgos

Respecto a la pregunta general, SUNAFIL no fue eficaz en la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR, debido a que no ha cumplido con la implementación de la normativa referente a la seguridad y salud en el trabajo remoto ni con sus funciones de orientar, brindar asistencia técnica ni fiscalizar, según indican porque no cuenta con personal suficiente y que no hubo denuncias de parte. Sin embargo, se debe tener en cuenta que Convenio 81 de la OIT, concerniente a la Inspección de



Trabajo en la Industria y el Comercio, es así que se obliga al Estado a garantizar la implementación de un sistema inspectivo de trabajo que ampare adecuadamente la normativa laboral, así como La constitución política del Perú menciona en el tercer párrafo del Artículo N° 23, que El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado; esto también al trabajo remoto, Por lo que SUNAFIL debió adecuar e implementar esta guía de aplicación del trabajo remoto a su instrumento técnico, no solo fiscalizando, si no también promoviendo su cumplimiento y orientando a las empresas.

En cuanto a la primera pregunta específica, se tiene que las empresas del distrito de San Jerónimo desconocían qué debía implementarse en SST en el trabajo remoto, mientras que la R.M. 072-2020- TR, señalaba las obligaciones del empleador, la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en sus artículos N°52, 50 y 77, las cuales se encuentran sistematizadas en el instrumento técnico Resolución 186-2019 aprueba la Versión N° 2 de la Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INI, ítem VI, VIII y X, sin embargo, hubo displicencia en la coordinación jerárquica de la SUNAFIL, que teniendo al normativa y el instrumento técnico, no identificó las materias a promover y fiscalizar.

En la segunda pregunta específica, la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, se tiene que los funcionarios de SUNAFIL señalan que el trabajo remoto enfatiza los riesgos ergonómicos, psicosociales, fatiga, el burnout, y también los efectos sobre la vista debido a la prolongada exposición a los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, por lo que la protección de la integridad física y psicológica estará bajo tutela del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, tal como la OIT aprueba inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental, decisión tomada en la Reunión 110 de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, demuestran que es un aspecto importante que ha quedado desatendido, generando perjuicio al trabajador.



D. CONCLUSIONES

PRIMERA.- En cuanto al Objetivo General se ha determinado que Sunafil no ha sido eficaz en la implementación de la R.M. 072-2020- TR, debido a que no ha adecuado su instrumento técnico de fiscalización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, contemplado en la Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INII, tomando un rol pasivo ante la aplicación del trabajo remoto, que en principio fue temporal pero terminó durando dos años y medio, dejando desprotegidos los derechos en seguridad y salud en el trabajo remoto de los trabajadores.

SEGUNDA.- Respecto primer objetivo específico, concluimos que SUNAFIL debió fiscalizar que el empleador actualice su formato IPER, Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, por el puesto de trabajo que realice trabajo remoto, para poder tomar medidas de control, también debió fiscalizar que el empleador haya capacitado oportunamente al trabajador remoto, entregando la información sobre los riesgos que se generan en su puesto de trabajo, estos dos puntos a fiscalizar, también debieron estar incluidos en los Planes y Programas anuales de SST, ya que el fin de estos es planificar anualmente qué objetivos en SST se deben cumplir dentro de la empresa para una adecuada gestión de riesgos.

TERCERA.- En razón al segundo objetivo específico, concluimos que después de la pandemia se genera la nueva normalidad que es un punto de inflexión ya que varios aspectos en el desarrollo de la vida del ser humano no volverán a ser los mismos, así también para el Derecho Laboral, pues se acentuaron nuevas formas de trabajo, como las de modalidad a distancia y teniendo en cuenta que la seguridad y salud en el trabajo, es ahora reconocido por la OIT como un derecho fundamental, y no se renuncia a él por



realizar trabajo remoto u otra modalidad a distancia, ya que la importancia de este derecho recae en la protección de la dignidad e integridad física y psicológica del trabajador.



E. RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

PRIMERA. - A pesar de que el trabajo remoto fue temporal, nos ha demostrado que la modalidad de trabajo a distancia se ajusta a la nueva normalidad que la pandemia nos ha dejado, por eso se sugiere advertir la necesidad de que el Estado le otorgue la importancia que merece al derecho seguridad y salud en el trabajo, ya que, si la normativa existente no es aplicada ni se coordina con la ya existente, se precariza esta forma de trabajo perjudicando al trabajador.

SEGUNDA. - Se sugiere la promoción de SUNAFIL sea masiva, para que la población, tanto empleadores como trabajadores, conozcan que la función de esta intendencia no solo es de sancionar, si no de promover el cumplimiento de la normativa sociolaboral y en seguridad y salud en el trabajo a través de la orientación y asistencia técnica, así como la atención al trabajador mediante la atención en las oficinas de SUNAFIL, como en medios informáticos.

TERCERA. - Se sugiere que tanto la legislación como su aplicación en el derecho laboral y la seguridad y salud en el trabajo, debe ir de la mano con la nueva realidad, reconociendo a tiempo las necesidades del trabajador, y así evitar vulnerar y precarizar sus derechos laborales, por lo que, existiendo la norma, es SUNAFIL la encargada de promocionar y velar el cumplimiento de la normativa.



F. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Afanador, M. (2002). El derecho a la integridad personal - Elementos para su análisis.

Revista Reflexión Política, 4 (8), 92-104.

<https://revistas.unab.edu.co/index.php/reflexion/article/view/778/752>

Agama, N. (2022). Gestión de la seguridad y salud en el proceso de implementación del trabajo remoto, [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80616/Agama_RN_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alli, Benjamín. O. (2010) Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo. Madrid. Ministerio de trabajo en inmigración.

Boza, G. (2011). Lecciones de derecho del trabajo. Lima. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Blancas, B., Carlos (1982). La constitución de 1979 y el derecho del trabajo. En: Derecho, Pag.36.

Buira, j. (2012). El teletrabajo: Entre el mito y la verdad (1ª ed.). Editorial UOC.

https://books.google.com.co/books?id=rEkmxA1Y2o4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=edici%C3%B3n&f=false

Cañadas, F. (2017). Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. Repositorio Institucional.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>



Comunidad Andina de Naciones. (2007) Decisión 584: sustitución de la decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Lima. Comunidad Andina: Instituto Laboral Andino.

Congreso de la República. (2011) Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Diario Oficial El Peruano del 20 de agosto de 2011.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>

Congreso de La República. (2012). LEY N° 29981 Ley que crea La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica La Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y La Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Diario Oficial El Peruano del 19 de diciembre del 2012.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-crea-la-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-l-ley-n-29981-888965-4/>

Cuentas, L. (2021). La adecuación de la ley de teletrabajo y su reglamento en el marco del régimen laboral de la actividad privada [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27866/Cuentas%20Cerna%2c%20Lenith%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guerra, P. (2011). Sociología del trabajo. (3ª ed., Vol. 1). Kolping.
https://issuu.com/matilez/docs/kolping_libro_sdt_dig

Hernández, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6º ed.) Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>



Irureta, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 42(1), 251-282.

<https://www.redalyc.org/pdf/1736/173631450008.pdf>

Machicado, J. (2010). Derecho al Trabajo. Universidad San Francisco Xavier.

<http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html>

Mejía, A. K., & Alpaca, K. J. (2016). La prescriptibilidad del derecho de petición de herencia en el código civil peruano. [Tesis para optar título profesional, Universidad Andina Del Cusco]. Repositorio Institucional.

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/478/Karina_Juan_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2006) Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, Diario Oficial El Peruano del 22 de julio del 2006.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0072/ley-general-inspeccion-trabajo-2021.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2006), Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Diario Oficial El Peruano del 26 de octubre del 2006.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0072/ley-general-inspeccion-trabajo-2021.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020, Decreto Supremo N° 010-2020-TR que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020. Diario Oficial El Peruano del 23 de marzo del 2020. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto->



[supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/](#)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015, Decreto Supremo N° 009-2015-TR, Reglamento de la Ley N° 30036. Diario Oficial El Peruano del 02 de noviembre del 2015. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020, Resolución Ministerial N° 072 2020-TR “Guía para la aplicación del trabajo remoto”, Diario Oficial El Peruano del 25 de marzo del 2020. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571631/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf?v=1585226328

Montoya, A. (2009). Curso de seguridad y salud en el trabajo. Madrid. Centro de estudios Ramón Areces.

Nava, L. (2019). Manual de Derecho Laboral. Universidad San Martín de Porres. https://fade.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf

Neves, Javier. (1989). Fuentes y Principios laborales en la Constitución. Lima. Ediciones culturales Cuzco.

Organización de las Naciones Unidas. (06 de julio de 2021). Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19. <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

Organización de las Naciones Unidas. (02 de febrero de 2022). Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_836151/lang--es/index.htm



Ospina Salas, Estela Encarnación (1995) Salud y Trabajo: derecho y realidad. Lima: Instituto salud y trabajo.

Osio, L. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. Revista Visión Gerencial, 2015 (2), 410-426.
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899009.pdf>

Palacios, O. (2020) El trabajo remoto en el Perú: ¿una figura accidental con un futuro prometedor o un llamado a uniformizar la legislación existente? [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. Repositorio Institucional.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21865/PALACIOS_PALOMINO_ORIDIANA_MARI%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paredes, B. (2013). Seguridad y salud en el trabajo. Nueva Normativa. Soluciones laborales. (p.3) Gaceta Jurídica.

Penafiel, S., Sonco, L. (2021). Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú], Repositorio Institucional.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27866/Cuentas%20Cerna%2c%20Lenith%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Presidencia de la República del Perú. (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020, Diario Oficial El Peruano del 15 de marzo del 2020.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>



Radio Programas del Perú. (01 de julio de 2020). Alrededor de 200 mil Trabajadores realizan trabajo remoto. <https://rpp.pe/economia/economia/alrededor-de-200-mil-trabajadores-realizan-trabajo-remoto-mtpe-empleo-trabajadores-empresas-teletrabajo-noticia-1277051?ref=rpp>

Rubio Correa, Marcial (2012). Para conocer la Constitución de 1993. Lima: Fondo editorial de la PUCP.

Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo. Derecho PUCP, (60), 325-350. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954/2857>

Saffi, C. (2015). El teletrabajo en la doctrina y la jurisprudencia, [Tesis de licenciatura, Universidad de San Andrés] Repositorio Institucional. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/12037/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.G.%20Cont.%20Saffi,%20Camila.pdf>

Serrano, L. (2020) La inspección del trabajo y los tipos de inspección en el Perú, Boletín Informativo Laboral, N° 105, p. 5. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1375281/05.10.20%20ARTICULO%20PRINCIPAL%20SETIEMBRE%202020%20.pdf>

Solís, D. (2021). Falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual y la consecuente vulneración de los derechos laborales de los teletrabajadores. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco] Repositorio Institucional. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4676/David_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toledo, Omar. (2007). Los Principios Ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo, Revista Oficial del Poder Judicial 1(2) 2007.



<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/127e6a8046cbc78689488944013c2be7/6.+Doctrina+Nacional+-+Magistrados+-+Omar+Toledo+Toribio.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=127e6a8046cbc78689488944013c2be7>

Varillas, W. (1995). La constitución y el derecho a la salud. Compendio Salud y Trabajo; derecho y realidad. Lima: Instituto Salud y Trabajo.

Vega, L. (2009). La inspección de trabajo en Europa: Retos y logros en algunos países seleccionados aún en tiempos de crisis. Documento de trabajo núm.3, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, octubre 2009. 1(1).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_119242.pdf

Vicente, M.; Torres, J., Torres, A., Ramírez, M., Capdevila, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. Revista CES Derecho, Vol. 9, No. 2, julio- diciembre 2018, 287-297.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n2/2145-7719-cesd-9-02-287.pdf>



APÉNDICES

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	INDICADORES	METODOLOGÍA
PG ¿Es eficaz la SUNAFIL respecto a la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el Distrito de San	OG Determinar la eficacia de la SUNAFIL respecto a la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el Distrito de San	HG SUNAFIL no fue eficaz en la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el Distrito de San Jerónimo, periodo 2021-2022, debido a que no ha integrado	Fiscalización laboral	Sistema de Fiscalización laboral.	<ul style="list-style-type: none">Fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y en SST.Orientar al empleador al cumplimiento de la normativa sociolaboral y en SST.Asistencia técnica para un asesoramiento especializado al empleador.	Enfoque: Cualitativo. Tipo de investigación: aplicada. Diseño de investigación: Descriptivo correlacional. Nivel de la investigación: Básico no experimenta



Jerónimo, periodo 2021-2022?	Jerónimo, periodo 2021-2022	lo dispuesto en dicha Resolución Ministerial en la directiva de fiscalización de Seguridad y Salud en el Trabajo		Funciones y Facultades de la fiscalización laboral.	<ul style="list-style-type: none">▪ Facultades: Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, Requerir información, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, requerir en un plazo determinado, se adopten las medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden laboral.▪ Funciones: supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, aprobar políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, Vigilar y exigir el	
---------------------------------	--------------------------------	--	--	--	---	--



					cumplimiento de las normas legales	
				Verificación de obligaciones de salud y seguridad en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none">▪ La empresa cuenta con un Programa Anual de SST y cumple con todos los requisitos, Podrá adoptar la estructura dispuesta en la R.M. N° 050-2013-TR.▪ El empleador ha realizado la línea base o evaluación inicial de riesgo en cada puesto de trabajo y por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el comité o Supervisor de SST.	



					<ul style="list-style-type: none">▪ El empleador brinda oportuna y adecuada información y capacitación en SST al trabajador o trabajadores con arreglo a ley. El empleador cuenta con un Programa Anual de Capacitación de SST.	
PE1 ¿Qué deberá fiscalizar SUNAFIL de lo dispuesto en materia de SST remoto en la R.M. 072-2020 TR, a los empleadores del distrito de San Jerónimo durante	OE1 Identificar las funciones de SUNAFIL en lo dispuesto en la R.M. 072-2020 TR sobre SST a los empleadores.	HE1 De lo dispuesto en materia de SST remoto en la R.M. 072-2020 TR, SUNAFIL deberá fiscalizar la actualización del formato IPER, capacitación al trabajador remoto y actualización de los	Seguridad y salud en el trabajo remoto.	Aplicación del trabajo remoto.	<ul style="list-style-type: none">▪ Los empleadores del sector público y privado tienen la facultad de modificar el lugar de la prestación de servicios de sus trabajadores para implementar el trabajo remoto (Presidencia de la República del Perú, 2020, Título II).	



el periodo 2021-2022?		Planes y Programas anuales de SST.		Obligaciones del empleador y trabajador en seguridad y salud en el trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none">▪ El empleador tiene la obligación de informar sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto (MINTRA, 2020).▪ El empleador tiene la obligación de indicar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicar riesgos adicionales o accidentes de trabajo con el fin de adoptar medidas necesarias (MINTRA, 2020).▪ El trabajador tiene la obligación de cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto informado por el empleador (MINTRA, 2020).	
-----------------------	--	------------------------------------	--	---	--	--



				<p>Normativa en seguridad y salud en el trabajo remoto.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Este decreto establece medidas excepcionales para prevenir la propagación del coronavirus, regulando así el trabajo remoto, su aplicación y la regulación en SST. (DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020).▪ La Guía para la aplicación del trabajo remoto tiene como objetivo proporcionar información relevante para que los empleadores de sector público y privado puedan aplicar el trabajo remoto, respecto a la seguridad y salud en el trabajo, fiscalizado por la SUNAFIL. (Resolución Ministerial N° 072-2020-TR)	
--	--	--	--	---	---	--



PE2 Por qué es importante la Seguridad y Salud en el Trabajo remoto?	OE2 Analizar la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo remoto.	HE2 Porque es un derecho fundamental del trabajador que asegura el desarrollo de sus labores en un entorno saludable y productivo, que garantice el pleno goce de su dignidad e integridad física y mental.		Normativa sobre Seguridad y Salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none">La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país (Congreso de la República, 2011).
				Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico.	<ul style="list-style-type: none">Riesgo disergonómico, trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, fatiga mental, riesgos biopsicosociales.
				Principios sobre Seguridad y Salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none">Principio de prevención: el empleador es garante de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual tomará las medidas necesarias, de acuerdo a ley, para prevenir accidentes y enfermedades.Principio de responsabilidad: El



					<p>empleador es responsable de las implicaciones económicas y legales que se generen por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Principio de protección: tanto el Estado como el empleador tienen la obligación de garantizar, al trabajador, un ambiente seguro y saludable donde desarrollar sus labores.	
--	--	--	--	--	--	--





ANEXO 2: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- **Título de investigación:** Eficacia de la superintendencia nacional de fiscalización laboral, SUNAFIL, y la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-tr sobre seguridad y salud en el trabajo remoto en el distrito de San Jerónimo, 2021-2022.
- **Nombres y Apellidos de las/los investigadoras/res:** Shiomara Dalia Carrasco Santos y Natzu Kyoko Yakazu Rodríguez.
- **Nombres y Apellidos del/a Experto/a:** Edgar Obayna Anchauri
- **Línea de Investigación:** Derechos humanos y derechos fundamentales
- **Tipo de Instrumento de investigación:** Encuesta semiestructurada.

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CRITERIOS	1	2	3	4	5
1= Deficiente, 2 = Regular, 3= Bueno, 4 = Muy bueno; 5 = Excelente					
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada las preguntas para los destinatarios que vamos a encuestar/entrevistar)					
1. Las preguntas se comprenden con facilidad (claras, precisas y no ambiguas).				X	
2. El instrumento tiene una organización lógica y secuencial.					X
3. Las preguntas del instrumento están planteadas acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado o entrevistado.			X		
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación)					
4. Brinda información pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación: " ".					X
5. El instrumento permite recoger información relevante sobre las variables o categorías de investigación.					X
CONTENIDO					
6. Los ítems y preguntas son adecuados en cantidad y claridad.				X	
7. Existe coherencia entre los ítems y las categorías/variables de estudio.					X
8. Se basa en aspectos teóricos científicos en el ámbito					X

- **Opinión, sugerencias sobre el instrumento para su consiguiente aplicación:**

formular las preguntas de acuerdo al nivel de conocimiento o especialidad, disminuir preguntas redundantes.

- **Luego de revisado el instrumento: Procede su aplicación. (/) Debe corregirse. ()**


DNI: 48339265
FIRMA DE EXPERTO
C.D.C. 2977.

num cel: 984 318822



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- **Título de investigación:** Eficacia de la superintendencia nacional de fiscalización laboral, SUNAFIL, y la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-tr sobre seguridad y salud en el trabajo remoto en el distrito de San Jerónimo, 2021-2022.
- **Nombres y Apellidos de las/los investigadoras/res:** Shiomara Dalia Carrasco Santos y Natzu Kyoko Yakazu Rodríguez.
- **Nombres y Apellidos del/a Experto/a:** Jimmy Rojas Montenegro
- **Línea de Investigación:** Derechos humanos y derechos fundamentales
- **Tipo de Instrumento de investigación:** Encuesta semiestructurada.

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CRITERIOS	1	2	3	4	5
1= Deficiente, 2 = Regular, 3= Bueno, 4 = Muy bueno; 5 = Excelente					
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada las preguntas para los destinatarios que vamos a encuestar/entrevistar)					
1. Las preguntas se comprenden con facilidad (claras, precisas y no ambiguas).					X
2. El instrumento tiene una organización lógica y secuencial.					X
3. Las preguntas del instrumento están planteadas acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado o entrevistado.			X		
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación)					
4. Brinda información pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación: " ".					X
5. El instrumento permite recoger información relevante sobre las variables o categorías de investigación.					X
CONTENIDO					
6. Los ítems y preguntas son adecuados en cantidad y claridad.				X	
7. Existe coherencia entre los ítems y las categorías/variables de estudio.				X	
8. Se basa en aspectos teóricos científicos en el ámbito					X

- **Opinión, sugerencias sobre el instrumento para su consiguiente aplicación:**

las preguntas a los trabajadores deben de ser más sencillas.

- **Luego de revisado el instrumento: Procede su aplicación. () Debe corregirse. ()**

FIRMA DE EXPERTO

DNI 41134567
1090 5033
num cel: 989 72 5518



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- **Título de investigación:** Eficacia de la superintendencia nacional de fiscalización laboral, SUNAFIL, y la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-tr sobre seguridad y salud en el trabajo remoto en el distrito de San Jerónimo, 2021-2022.
- **Nombres y Apellidos de las/los investigadoras/res:** Shiomara Dalia Carrasco Santos y Natzu Kyoko Yakazu Rodríguez.
- **Nombres y Apellidos del/a Experto/a:** WALTER JUAN SOCUNOYO DAVILA
- **Línea de Investigación:** Derechos humanos y derechos fundamentales
- **Tipo de Instrumento de investigación:** Encuesta semiestructurada.

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CRITERIOS 1= Deficiente, 2 = Regular, 3= Bueno, 4 = Muy bueno; 5 = Excelente	1	2	3	4	5
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada las preguntas para los destinatarios que vamos a encuestar/entrevistar)					
1. Las preguntas se comprenden con facilidad (claras, precisas y no ambiguas).					X
2. El instrumento tiene una organización lógica y secuencial.				X	
3. Las preguntas del instrumento están planteadas acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado o entrevistado.				X	
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación)					
4. Brinda información pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación: " ".					X
5. El instrumento permite recoger información relevante sobre las variables o categorías de investigación.					X
CONTENIDO					
6. Los ítems y preguntas son adecuados en cantidad y claridad.				X	
7. Existe coherencia entre los ítems y las categorías/variables de estudio.					X
8. Se basa en aspectos teóricos científicos en el ámbito					X

- **Opinión, sugerencias sobre el instrumento para su consiguiente aplicación:**

OMITIRSE PREGUNTAS QUE PUEDEN CONSEGUIRSE A TRAVÉS DEL ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

- **Luego de revisado el instrumento: Procede su aplicación. () Debe corregirse. (X)**


DNI 23805173
FIRMA DE EXPERTO

CAC-2304.

num ed: 983 016 417



ANEXO 3: MATRIZ DE RECOJO DE INFORMACIÓN EN CAMPO

UNIDAD DE ANALISIS	TIPO INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN	SUB CATEGORÍAS	INDICADORES PARA ITEMS	PREGUNTAS PARA EL INSTRUMENTO
Funcionarios de la SUNAFIL IRE CUSCO	Cuestionario semi Estructurado.	Sistema de Fiscalización laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y en SST. 	¿SUNAFIL ha cumplido con la función de supervisar el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo remoto, en el distrito de San Jerónimo, en el periodo 2021 y 2022? Según su respuesta, ¿Por qué?
		Verificación de obligaciones de salud y seguridad en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La empresa cuenta con un Plan y Programa Anual de SST y cumple con todos los requisitos, Podrá adoptar la estructura dispuesta en la R.M. N° 050-2013-TR. ▪ El empleador ha realizado la línea base o evaluación inicial de riesgo en cada puesto de trabajo y por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el comité o Supervisor de SST. 	<p>¿Considera que los PLANES Y PROGRAMAS en SST, se debe considerar la normativa del trabajo remoto?</p> <p>¿Considera que en la IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIEGOS Y CONTROL se debe considerar los riesgos que se generan en los puestos de trabajo que realizan trabajo remoto?</p>



			<ul style="list-style-type: none">El empleador brinda oportuna y adecuada información y capacitación en SST al trabajador o trabajadores con arreglo a ley. El empleador cuenta con un Programa Anual de Capacitación de SST aprobado por el Comité de Seguridad y Salud e el Trabajo,	¿Considera que en la FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO el empleador debe brindar oportuna y adecuada información y capacitación en SST al trabajador remoto?
		Aplicación del trabajo remoto.	<ul style="list-style-type: none">Los empleadores del sector público y privado tienen la facultad de modificar el lugar de la prestación de servicios de sus trabajadores para implementar el trabajo remoto.	¿Por qué es importante la aplicación del trabajo remoto en las empresas del sector privado, durante el Estado de Emergencia?
		Obligaciones del empleador y trabajador en seguridad y salud en el trabajo remoto.	<ul style="list-style-type: none">El empleador tiene la obligación de informar sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto.	¿Cuáles son las obligaciones en seguridad y salud del empleador y trabajador en el trabajo remoto?
		Normativa en seguridad y salud en el trabajo remoto.	<ul style="list-style-type: none">Este decreto establece medidas excepcionales para prevenir la propagación del coronavirus, regulando así el trabajo remoto, su aplicación y la regulación en SST.	¿Cómo se ha fiscalizado el cumplimiento de las obligaciones del empleador respecto a la seguridad y salud en el trabajo remoto, del



			<p>(DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020).</p> <ul style="list-style-type: none">La Guía para la aplicación del trabajo remoto tiene como objetivo proporcionar información relevante para que los empleadores de sector público y privado puedan aplicar el trabajo remoto, respecto a la seguridad y salud en el trabajo, fiscalizado por la SUNAFIL. (Resolución Ministerial N° 072-2020-TR).	<p>DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020?</p> <p>¿Cómo se ha fiscalizado el cumplimiento de la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR respecto a la seguridad y salud en el trabajo remoto?</p>
		Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico	<ul style="list-style-type: none">Riesgo disergonómico, trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, fatiga mental, riesgos biopsicosociales.	<p>¿Cuáles son los riesgos se pueden generar para la salud y seguridad del trabajador en el trabajo remoto?</p>
		Principios sobre Seguridad y Salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none">Principio de prevención: el empleador es garante de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual tomará las medidas necesarias, de acuerdo a ley, para prevenir accidentes y enfermedades.	<p>¿Considera que la SUNAFIL ha cumplido con el rol de prevención de riesgos laborales en el trabajo remoto?</p>



Empleadores que aplicaron el trabajo remoto en el distrito de San Jerónimo, en el periodo 2021-2022.	Cuestionario semi Estructurado.	Sistema de Fiscalización laboral.	<ul style="list-style-type: none">▪ Fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y en SST.▪ Orientar al empleador al cumplimiento de la normativa sociolaboral y en SST.▪ Asistencia técnica para un asesoramiento especializado al empleador.	¿Ha recibido fiscalización por parte de la SUNAFIL?, de ser afirmativo, ¿Qué materias en seguridad y salud en el trabajo fueron fiscalizadas?
		Funciones y Facultades de la fiscalización laboral	<ul style="list-style-type: none">▪ Facultades: Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, Requerir información, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, requerir en un plazo determinado, se adopten las medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden laboral.	¿Ha solicitado y/o recibido orientación y asistencia técnica sobre seguridad y salud en el trabajo remoto por parte de la SUNAFIL? ¿Conoce qué es la SUNAFIL y cuáles son sus funciones y facultades?



			<ul style="list-style-type: none">Funciones: supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, aprobar políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales	
		Verificación de obligaciones de salud y seguridad en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none">La empresa cuenta con un Plan y Programa Anual de SST y cumple con todos los requisitos, Podrá adoptar la estructura dispuesta en la R.M. N° 050-2013-TR.El empleador ha realizado la línea base o evaluación inicial de riesgo en cada puesto de trabajo y por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el comité o Supervisor de SST.El empleador brinda oportuna y adecuada información y capacitación en SST al trabajador o trabajadores con arreglo a ley. El	<p>¿La empresa cuenta con un Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)?</p> <p>Para el formato de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) ¿Ha identificado los riesgos en cada puesto de trabajo remoto?</p> <p>¿Ha considerado los riesgos del trabajo remoto, en el programa anual de capacitación</p>



			empleador cuenta con un Programa Anual de Capacitación de SST aprobado por el Comité de Seguridad y Salud e el Trabajo,	de SST?
		Aplicación del trabajo remoto.	<ul style="list-style-type: none">Los empleadores del sector público y privado tienen la facultad de modificar el lugar de la prestación de servicios de sus trabajadores para implementar el trabajo remoto.	¿Por qué fue importante la aplicación del trabajo remoto en las empresas del sector privado, durante el Estado de Emergencia? ¿Se implementó el trabajo remoto para sus trabajadores?
		Obligaciones del empleador y trabajador en seguridad y salud en el trabajo remoto.	<ul style="list-style-type: none">El empleador tiene la obligación de informar sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto.El empleador tiene la obligación de indicar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicar riesgos adicionales o accidentes de trabajo con el fin de adoptar medidas necesarias.	¿Qué información sobre seguridad y salud en el trabajo remoto ha entregado a sus trabajadores? ¿Ha brindado, al trabajador, oportuna y adecuada información y capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo remoto con arreglo a ley?



		Normativa en seguridad y salud en el trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none">▪ Este decreto establece medidas excepcionales para prevenir la propagación del coronavirus, regulando así el trabajo remoto, su aplicación y la regulación en SST. (DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020).▪ La Guía para la aplicación del trabajo remoto tiene como objetivo proporcionar información relevante para que los empleadores de sector público y privado puedan aplicar el trabajo remoto, respecto a la seguridad y salud en el trabajo, fiscalizado por la SUNAFIL. (Resolución Ministerial N° 072-2020-TR).	<p>¿Conoce la normativa del trabajo remoto dentro del Decreto de Urgencia N° 026-2020?</p> <p>¿Conoce sobre las obligaciones del empleador dispuestas en el artículo 18.2.2 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>¿Conoce las recomendaciones de la guía para la aplicación del trabajo remoto de la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR?</p>
		Normativa sobre Seguridad y Salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none">▪ La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. (Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).	<p>¿Tiene conocimiento sobre Seguridad y Salud en el trabajo?</p>



<p>Trabajadores que realizaron trabajo remoto en el distrito de San Jerónimo, en el periodo 2021-2022.</p>	<p>Cuestionario semi Estructurado.</p>	<p>Funciones y Facultades de la fiscalización laboral</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Facultades: Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, Requerir información, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, requerir en un plazo determinado, se adopten las medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden laboral.▪ Funciones: supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, aprobar políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales	<p>¿Conoce qué es la SUNAFIL y cuáles son sus funciones y facultades?</p>
		<p>Aplicación del trabajo remoto.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Los empleadores del sector público y privado tienen la facultad de modificar el lugar de la	<p>¿Por qué fue importante la aplicación del trabajo remoto en las empresas del sector</p>



			prestación de servicios de sus trabajadores para implementar el trabajo remoto.	privado, durante el Estado de Emergencia? ¿Realizó trabajo remoto durante la emergencia sanitaria?
		Obligaciones del empleador y trabajador en seguridad y salud en el trabajo remoto.	<ul style="list-style-type: none">▪ El empleador tiene la obligación de informar sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto.▪ El empleador tiene la obligación de indicar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicar riesgos adicionales o accidentes de trabajo con el fin de adoptar medidas necesarias.▪ El trabajador tiene la obligación de cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto informado por el empleador.	¿Se ha implementado en su empresa medidas de seguridad y salud en el trabajo remoto? ¿Ha recibido oportuna y adecuada información y capacitación en SST como trabajador remoto?
		Normativa en seguridad y salud en el trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none">▪ Este decreto establece medidas excepcionales para prevenir la propagación del coronavirus, regulando así el trabajo remoto, su	¿Conoce las recomendaciones de la guía para la aplicación del trabajo



			<p>aplicación y la regulación en SST. (DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020).</p> <ul style="list-style-type: none">La Guía para la aplicación del trabajo remoto tiene como objetivo proporcionar información relevante para que los empleadores de sector público y privado puedan aplicar el trabajo remoto, respecto a la seguridad y salud en el trabajo, fiscalizado por la SUNAFIL. (Resolución Ministerial N° 072-2020-TR).	<p>remoto de la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR?</p> <p>¿Conoce la normativa del trabajo remoto dentro del Decreto de Urgencia N° 026-2020, sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto?</p>
--	--	--	--	--



ANEXO 4: CUESTIONARIO SEMIESTRUCTURADO

FUNCIONARIOS DE LA SUNAFIL IRE CUSCO

Cargo del/ de la Entrevistado (a): Inspector de trabajo

Lugar de Trabajo: SUNAFIL IRE Cusco

Fecha: 25/09/2022

OBJETIVO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Determinar la eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL respecto a la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el distrito de San Jerónimo, periodo 2021-2022.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Levantar información confiable de los funcionarios de la SUNAFIL.

INDICACIONES:

El presente Cuestionario Semi Estructurado es una herramienta de recojo de información que permitirá interpretar/analizar dicha información y los resultados, orientado al objetivo de investigación “Determinar la eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL respecto a la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el distrito de San Jerónimo, periodo 2021-2022.”, motivo por el cual solicito se sirva brindarme la información veraz acorde a la realidad, respetaré la confidencialidad de su identidad.

A continuación, planteamos preguntas que motivarán el diálogo en la presente entrevista:

1.- ¿Por qué es importante la aplicación del trabajo remoto en las empresas del sector privado, durante el Estado de Emergencia?

.....
.....
.....

2.- ¿Cuáles son las obligaciones en seguridad y salud del empleador y trabajador en el trabajo remoto?



.....
.....
.....

3.- ¿Cuáles son los riesgos se pueden generar para la salud y seguridad del trabajador en el trabajo remoto?

.....
.....
.....

4.- ¿Considera que la SUNAFIL ha cumplido con el rol de prevención de riesgos laborales en el trabajo remoto?

.....
.....
.....

5.- ¿Cómo se ha fiscalizado el cumplimiento de la Resolución Ministerial N ° 072-2020-TR respecto a la seguridad y salud en el trabajo remoto?

.....
.....
.....

6.- ¿Cómo se ha fiscalizado el cumplimiento de las obligaciones del empleador respecto a la seguridad y salud en el trabajo remoto, del DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020?

.....
.....
.....

7.- ¿SUNAFIL ha cumplido con la función de supervisar el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo remoto, en el distrito de San Jerónimo, en el periodo 2021 y 2022? Según su respuesta, ¿Por qué?

.....
.....
.....

8.- ¿Considera que los PLANES Y PROGRAMAS SST, se debe considerar la normativa del trabajo remoto?

.....
.....
.....



9.- ¿Considera que en la IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIEGOS Y CONTROL se debe considerar los riesgos que se generan en los puestos de trabajo que realizan trabajo remoto?

.....
.....
.....

10.- ¿Considera que en la FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO el empleador debe brindar oportuna y adecuada información y capacitación en SST al trabajador remoto?

.....
.....
.....



Cuestionario semiestructurado

**EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO EN DEL DISTRITO DE
SAN JERÓNIMO**

Cargo del/ de la Entrevistado (a):
.....

Lugar de Trabajo:..... Fecha:...../...../.....

OBJETIVO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Determinar la eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL respecto a la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el distrito de San Jerónimo, periodo 2021-2022.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Levantar información confiable de los funcionarios de la SUNAFIL.

INDICACIONES:

El presente Cuestionario Semi Estructurado es una herramienta de recojo de información que permitirá interpretar/analizar dicha información y los resultados, orientado al objetivo de investigación “Determinar la eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL respecto a la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el distrito de San Jerónimo, periodo 2021-2022.”, motivo por el cual solicito se sirva brindarme la información veraz acorde a la realidad, respetaré la confidencialidad de su identidad.

A continuación, planteamos preguntas que motivarán el diálogo en la presente entrevista:

1.- ¿Por qué es importante la aplicación del trabajo remoto en las empresas del sector privado, durante el Estado de Emergencia?

.....
.....
.....

2.- ¿Aplicó el trabajo remoto a sus trabajadores?



.....
.....
.....

3.- ¿Tiene conocimiento sobre Seguridad y Salud en el trabajo?

.....
.....
.....

4.- ¿Conoce la normativa del trabajo remoto dentro del Decreto de Urgencia N° 026-2020?

.....
.....
.....

5.- ¿Conoce las obligaciones del empleador y trabajador dispuestos en el artículo 18.2.2 que dispone que las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo deberán ser informadas por el empleador?

.....
.....
.....

6.- ¿Conoce las recomendaciones de la guía para la aplicación del trabajo remoto de la Resolución Ministerial N ° 072-2020-TR?

.....
.....
.....

7.- ¿Qué información sobre seguridad y salud en el trabajo remoto ha entregado a sus trabajadores mientras ellos realizaban esta modalidad de trabajo?

.....
.....
.....

8.- ¿Conoce qué es la SUNAFIL y cuáles son sus funciones y facultades?

.....
.....
.....

9.- ¿Ha solicitado y/o recibido orientación sobre seguridad y salud en el trabajo remoto por parte de la SUNAFIL?



.....
.....
.....

10.- ¿Ha solicitado y/o recibido asistencia técnica sobre seguridad y salud en el trabajo remoto por parte de la SUNAFIL?

.....
.....
.....

11.- ¿Ha sido sujeto de fiscalización por parte de la SUNAFI?, de ser afirmativo, ¿Qué materias en seguridad y salud en el trabajo fueron fiscalizadas?

.....
.....
.....

12.- ¿La empresa cuenta con un Programa Anual de SST que incluye el trabajo remoto?

.....
.....
.....

13.- En el IPER ¿Ha evaluado el riesgo en el puesto de trabajo remoto?

.....
.....
.....

14.- ¿Ha brindado, al trabajador, oportuna y adecuada información y capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo remoto arreglo a ley?

.....
.....
.....

15.- ¿En el programa de anual de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo ha considerado a los trabajadores remotos y los riesgos que implica el desarrollo de sus labores?

.....
.....
.....



Cuestionario semiestructurado

TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO

Cargo del de la Entrevistado (a):

.....

Lugar de Trabajo:..... Fecha:...../...../.....

OBJETIVO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Determinar la eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL respecto a la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el distrito de San Jerónimo, periodo 2021-2022.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Levantar información confiable de los funcionarios de la SUNAFIL.

INDICACIONES:

El presente Cuestionario Semi Estructurado es una herramienta de recojo de información que permitirá interpretar/analizar dicha información y los resultados, orientado al objetivo de investigación “Determinar la eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL respecto a la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, en el distrito de San Jerónimo, periodo 2021-2022.”, motivo por el cual solicito se sirva brindarme la información veraz acorde a la realidad, respetaré la confidencialidad de su identidad.

A continuación, planteamos preguntas que motivarán el diálogo en la presente entrevista

1.- ¿Por qué es importante la aplicación del trabajo remoto en las empresas del sector privado, durante el Estado de Emergencia?

.....
.....
.....

2.- ¿Realizó o realiza trabajo remoto?

.....
.....



.....
3.- ¿Tiene conocimiento sobre Seguridad y Salud en el trabajo?

.....
.....
.....

4.- ¿Tiene conocimiento sobre Seguridad y Salud en el trabajo remoto?

.....
.....
.....

5.- ¿Conoce las recomendaciones de la guía para la aplicación del trabajo remoto de la Resolución Ministerial N ° 072-2020-TR?

.....
.....
.....

6.- ¿Conoce la normativa del trabajo remoto dentro del Decreto de Urgencia N° 026-2020, sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto?

.....
.....
.....

7.- ¿Conoce las obligaciones del empleador y trabajador dispuestos en el artículo 18.2.2 sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto?

.....
.....
.....

8.- ¿Qué información sobre seguridad y salud en el trabajo remoto ha recibido por parte de su empleador, mientras realizaba la modalidad de trabajo remoto?

.....
.....
.....

9.- ¿Ha recibido oportuna y adecuada información y capacitación en SST como trabajador remoto?

.....
.....
.....

10.- ¿En las capacitaciones sobre SST, le capacitaron sobre los riesgos del trabajo remoto?



.....

.....

.....

11.- ¿Conoce qué es la SUNAFIL y cuáles son sus funciones y facultades?

.....

.....

.....