



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

INTERPRETACIÓN DE AUSENCIA DE REGULACIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD OCUPACIONAL EN EL DERECHO PENAL PARA PRACTICANTES DE
INSTITUTOS TÉCNICOS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR

WALTER ANGEL MONTOYA DIEZ
ORCID: 0009-0004-9927-7305

ASESOR

Dr. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO.
ORCID: 0000-0003-4835-0627

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA

PROMOCIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

LIMA, PERÚ, ABRIL DEL 2024



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Montoya Diez, W. A. (2023). *Interpretación de ausencia de regulación de la seguridad y salud ocupacional en el derecho penal para practicantes de institutos técnicos* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Walter Angel Montoya Diez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09641987
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-9927-7305
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Ángel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10594662
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4835-0627
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Yda Rosa Cabrera Cueto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06076309
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Wilfredo Herbert Gordillo Briceño
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08337343
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Martin Vicente Tovar Cerquen
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09700062
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Interpretación de ausencia de regulación de la seguridad y salud ocupacional en el derecho penal para practicantes de institutos técnicos
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Promoción y mejora continua de los medios alternativos de resolución de conflictos
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: la DRA. YDA ROSA CABRERA CUETO como presidenta, el MG. WILFREDO HERBERT GORDILLO BRICEÑO como secretario y el MG. MARTIN VICENTE TOVAR CERQUEN como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:


**INTERPRETACIÓN DE AUSENCIA DE REGULACIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DERECHO PENAL
PARA PRACTICANTES DE INSTITUTOS TÉCNICOS**

Presentado por el bachiller:

WALTER ANGEL MONTOYA DIEZ

Para obtener el **Título Profesional de Abogado**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado - Bueno** con una calificación de **QUINCE (15)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 12 de abril del 2024.



PRESIDENTE
DRA. YDA ROSA CABRERA
CUETO



SECRETARIO
MG. WILFREDO HERBERT GORDILLO
BRICEÑO



VOCAL
MG. MARTIN VICENTE TOVAR
CERQUEN

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Luis Angel Espinoza Pajuelo docente de la Facultad de Derecho de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

INTERPRETACIÓN DE AUSENCIA DE REGULACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DERECHO PENAL PARA PRACTICANTES DE INSTITUTOS TÉCNICOS.

Del bachiller Walter Angel Montoya Diez, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 12 de abril de 2024



LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO

DNI: 10594662

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a la entrega y el profesionalismo de los egresados del SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento Industrial) que con sus habilidades y conocimientos desempeñan un rol importante en el desarrollo de la tecnología de las Industrias en nuestro amado Perú. Así mismo al personal técnico docente profesional que con las enseñanzas y el adiestramiento de las tecnologías modernas y los sistemas de Seguridad y Salud del Trabajo, promueven la integridad física y mental de nuestros alumnos.

AGRADECIMIENTOS

Mis más sinceros agradecimientos a Dios y todas las personas que dieron motivación e impulso a mi trabajo, familia, amigos, colegas, docentes especializados en esta materia, que con su motivación respectiva ha sido el motor para ingresar en esta hermosa profesión del Derecho.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	49
2.1.Tipo y diseño de investigación	52
2.2.Escenario de estudio.....	52
2.3.Participantes.....	53
2.4.Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	53
2.5.Procedimientos.....	54
2.6.Análisis de datos	54
2.7.Aspectos éticos	55
CAPÍTULO III: RESULTADOS	56
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	71
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	76
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Consecuencia y probabilidad de los niveles de riesgo
Tabla 2	Nivel de riesgo e interpretación, significado
Tabla 3	Probabilidad de daño
Tabla 4	Severidad del daño
Tabla 5	Operacionalización de variables
Tabla 6	Respuestas de los especialistas
Tabla 7	Coincidencias, discrepancias e interpretación de las entrevistas

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** Árbol problemático
- Figura 2** Afectación a los practicantes
- Figura 3** Normas vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo
- Figura 4** Dilema del desarrollo y riesgo
- Figura 5** Relación entre la seguridad y salud en el trabajo, el código penal y la posición del practicante

INTERPRETACIÓN DE AUSENCIA DE REGULACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DERECHO PENAL PARA PRACTICANTES DE INSTITUTOS TÉCNICOS

WALTER ANGEL MONTOYA DIEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La seguridad y salud en el trabajo se refiere a un sistema de gestión en esos aspectos, empleado para dar garantías en las condiciones laborales de los trabajadores. Los documentos para gestionar tanto la seguridad como la salud laboral, últimamente han cobrado mucho énfasis pues las compañías deben tomar las medidas necesarias para reducir y/o evitar los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales. La ley 29783 aprobada el año 2011, luego se modificó con la ley 30222, aprobada en el 2014. Todos los empleadores y colaboradores de compañías públicas y privadas o personas independientes, deben adoptar las medidas preventivas correspondientes. El estudio es de perspectiva cualitativa, de nivel exploratorio, de diseño hermenéutico, empleándose la técnica de la entrevista. Se llegó a la conclusión de que la falta de una reglamentación en cuanto a la salud y seguridad ocupacional de los practicantes afecta negativamente sus derechos laborales correspondientes.

Palabras clave: seguridad y salud ocupacional, derecho penal

**INTERPRETATION OF THE ABSENCE OF REGULATION OF OCCUPATIONAL
SAFETY AND HEALTH IN CRIMINAL LAW FOR PRACTITIONERS OF
TECHNICAL INSTITUTES**

WALTER ANGEL MONTOYA DIEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

Occupational health and safety refers to a management system in these aspects, used to provide guarantees in the working conditions of workers. Documents to manage both occupational safety and health have recently gained a lot of emphasis as companies must take the necessary measures to reduce and/or avoid occupational accidents and occupational diseases. Law 29783 approved in 2011, was later modified with Law 30222, approved in 2014. All employers and collaborators of public and private companies or independent persons must adopt the corresponding preventive measures. The study has a qualitative perspective, exploratory level, hermeneutical design, using the interview technique. It was concluded that the lack of regulations regarding the occupational health and safety of practitioners negatively affects their corresponding labor rights.

Keywords: occupational safety and health, criminal law

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el país, la ley 29783 (Congreso de la República del Perú, 2011) permite adecuar normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo para reducir y evitar en todo caso los accidentes laborales, el alcance de esta norma debe permitir a todos los colaboradores, así como también a los practicantes de los institutos técnicos, y tener una aplicación penal que alcance también a estos colaboradores de en calidad de practicantes laboran de alguna manera en las empresas.

Las obligaciones más relevantes que deben ser atendidas por las organizaciones, son las siguientes:

En función de su grado organización, se debe implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para determinar los peligros que pueden tener los trabajadores en sus actividades, y también, el número de empleados con los que cuenta.

La SST debe ser garantizada respecto al conocimiento, así como su valoración, por parte de todos los que integran la organización.

Debe haber un sector que identifique y controle los riesgos de la actividad laboral, asegurándose que los trabajadores la conozcan.

Se deben elaborar documentos de gestión de SST que tenga objetivos claros y medibles para su adecuada implementación.

Si se cuenta con 20 o más colaboradores se debe elaborar un reglamento interno de SST. Este documento debe tener al menos los objetivos y política sobre SST, las responsabilidades de los directivos y encargados, los parámetros referidos a la salud y seguridad en cuanto a servicios y operaciones; también el protocolo de emergencia. Los recursos indispensables para poner en práctica las medidas preventivas, deben estar disponibles al área respectiva de SST.

¿Qué pasa si no se cumple con esta ley? Si se infringen las normas de SST que se han establecido por el gobierno central, primero, la autoridad competente les remite una advertencia.

Si hicieran caso omiso a esta advertencia y reinciden en cuanto ponen en peligro la vida, la salud y la integridad física de sus colaboradores, entonces se les reprimirá privándolos de su libertad por un periodo comprendido entre uno a cuatro años.

Por tal razón, es sumamente importante que las compañías conozcan sobre la SST y para cuidar a sus trabajadores, deben de implementarla.

En la actualidad los problemas que afectan la seguridad y cuidado del personal en una organización son elementales, esta situación ha generado la inserción de actividades de mejora para prevenir problemas de salud ocupacional, aunque en la realidad no se aplica en su totalidad, tipificando su cumplimiento.

En la esfera internacional, la seguridad y salud ocupacional, se encuentra reconocido como un derecho inherente al trabajador por la Organización Internacional del Trabajo, así lo indicado por Campoverde (2016) determina en países como México, Colombia, Chile y Panamá fueron los primeros en introducir dichos conceptos donde se señaló: "La seguridad que tienen los trabajadores dentro del entorno laboral deben garantizar no sólo el adecuado desempeño laboral, sino que estas deben estar orientadas a minimizar los riesgos laborales" (p. 47).

Actualmente, la norma que regula la SST, en el Perú, es la ley N° 29783 en el año 2011, su reglamento y directivas, y asignándole a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la tarea de "desarrollar los procesos de supervisión y control de su cumplimiento, institución que presenta limitaciones de orden logístico para cumplir a cabalidad su

función, por lo que muchas entidades evaden la normativa o no la cumplen cabalmente” (Sunafil, 2016, p. 13).

Los riesgos y peligros se encuentran latentes en toda actividad de trabajo de cualquier entidad, es por ello que, existen disposiciones que puedan establecer la seguridad y salud en todas las empresas para la prevención de estos peligros laborales. Cuyo objetivo no es más que el soslayado en la prevención y reducción de los riesgos, y consigo la tutela de la vida, salud e integridad de los trabajadores (Feria, 2020).

Los accidentes laborales visto desde el punto de vista penal, el cual el empleador está obligado por las normas de SST, y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), cuando se detecta un delito contra la seguridad y salud en el trabajo, específicamente en un practicante y que por su condición no se encuentra en planilla como trabajador propiamente dicho, y el cual se exime la responsabilidad penal y cuyo texto se encuentra tipificado en el artículo 168-A del código penal (Poder Ejecutivo del Perú, 1991), y el que indica que si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Pero cuando esto ocurre en un practicante, caso el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, y que los alumnos pagan un derecho de seguro contra accidentes, y si ocurriese un accidente laboral la empresa no toma como trabajador al accidentado sino más bien solo como un practicante.

En el capítulo VII del código penal peruano (1991), sobre el quebrantamiento de la libertad laboral, tiene solo 3 artículos: artículo 168, se atenta contra la libertad de asociación y de trabajo; artículo 168-A, se atenta contra las condiciones de SST; y el artículo 168-B, referido al trabajo forzoso.

La protección que el derecho penal da a las y los trabajadores es realmente reducido y por tanto solo la protección penal se está limitando a estos tres presupuestos, debería también la tutela del derecho penal ser extensiva para los colaboradores que en calidad de practicantes también ejercen funciones operativas de trabajo y producción, o esta norma está indebidamente regulada o se necesita ampliar la norma de tutela de derecho a la SST también para los practicantes operadores en las empresas. El sujeto activo que evidentemente es el empleador investido de este deber de garante, y que en el país es un delito especial, en tanto no puede ser cometido por cualquier persona, y por lo cual los delitos en contra de la SST son infracciones ante un deber porque el empleador tiene un conjunto de deberes que vienen pre configurados en este caso por la ley general de salud en el trabajo (Congreso de la República del Perú, 2011), y la situación se torna compleja cuando el sujeto activo es una persona jurídica y no natural, en el país las personas jurídicas no responden penalmente, pero sí administrativamente.

En ese sentido, un practicante del Senati u otro instituto de formación técnica no deben ser considerados un tercero sino más bien un trabajador en su calidad de practicante el cual forma parte de grupo de colaboradores de una empresa. Frente a ello, en función de que los practicantes de los institutos técnicos deben tener los mismos derechos de un colaborador y el alcance de la norma debe ser protectora para todos por igual con los mismos derechos y obligaciones en la medida de la prevención de riesgos laborales, se formula la siguiente pregunta general: ¿La

ausencia de regulación de la seguridad y salud ocupacional dentro del derecho penal afecta negativamente a los practicantes de institutos técnicos?; las siguientes preguntas específicas: PE₁: ¿La organización y planificación de la seguridad y salud ocupacional al no regularse dentro del código penal, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos?; PE₂: ¿Los riesgos que se toman en cuenta en la seguridad y salud ocupacional no reguladas en las leyes y reglamentos, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos?

Por otra parte, la justificación teórica de esta investigación radica, dada su relevancia a la implicancia en el derecho penal para la protección de un bien jurídico protegido colectivo como lo es la SST de los colaboradores y por lo cual los practicantes técnicos forman parte integral de la comunidad productiva.

Asimismo, la justificación metodológica hace relevancia debido a que la figura jurídica que se analiza es la SST, que conlleva a justificar que la aplicación de las normas en derecho penal sea alcanzable de manera favorable y aplicable a los practicantes.

Corresponde a la justificación práctica, establecer la necesidad de que la formación de desarrollo y aprendizaje que llevan los practicantes del Senati los cuales están sometidos a distintos riesgos y peligros laborales se van a beneficiar con la ampliación de las normas de derecho penal a la SST.

Y desde el campo social, la justificación implica que, el derecho a la SST es un derecho colectivo desde la lógica de un tipo penal, si bien se puede representar el interés individualmente, es en sí un derecho colectivo, dentro del cual se encuentran inmersos los miles de practicantes que también deben ser considerados en esta masa de trabajadores con los mismos derechos.

Para la configuración del delito en su formulación básica que un trabajador resulte lesionado o muerto, o simplemente que la vida, la salud o la integridad de un colaborador sea puesta en peligro grave e inminente.

Dado los accidentes laborales que algunos practicantes han sufrido en el que hacer labores productivas y manufactureras, y que en la empresa no ha cumplido con tener responsabilidades penales, esta investigación tiene suma relevancia en acreditar al sujeto pasivo que es el practicante, sea incluido dentro de la norma última ratio.

Frente a ello se han redactado los siguientes objetivos de la investigación, tanto general y específicos. El general dice: Interpretar si la ausencia de regulación de la seguridad y salud ocupacional dentro del derecho penal afecta negativamente a los practicantes de institutos técnicos. Los objetivos específicos: OE₁: Analizar si la organización y planificación de la seguridad y salud ocupacional al no regularse dentro del código penal, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos; y el OE₂: Analizar si los riesgos que se toman en cuenta en la seguridad y salud ocupacional no reguladas en las leyes y reglamentos, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos.

Las limitaciones que presenta la investigación son: La limitación temporal, ya que el estudio se efectuó entre los periodos de noviembre del 2020 a junio del 2021. La limitación espacial, pues el estudio se realizó en el instituto SENATI de la sede del Cono Norte. Y la limitación social, pues la población que se contará serán practicantes del Instituto Senati.

Por otra parte, antecedentes de estudios se refieren a los estudios precedentes que han tratados las mismas variables y con similares dimensiones. Respecto a los antecedentes nacionales se tiene a: Riveros (2019) cuyo tema fue la *Responsabilidad*

penal de las personas jurídicas en los accidentes de trabajo, presentado en la Universidad Tecnológica del Perú. La principal motivación para realizar el presente trabajo fue la gran cantidad de lesiones y muertes en los accidentes de trabajo, desde la perspectiva del derecho penal. Para lo cual, se empleó el artículo 168-A del código penal peruano (1991), y en la ley de SST N° 29783 (2011). Al estudiar las dos normas legales, se puede argüir el alcance penal que puede tener el empleador, ya que, la propia ley penal va a castigar de alguna forma a las personas jurídicas. Esto se debe enfocar en un artilugio que existe para prevenir los accidentes laborales, que se denomina el programa criminal compliance, que debería emplearse obligatoriamente en el terreno de los accidentes y riesgos en el trabajo y no solo en el área administrativa, como lo expresa la ley N° 30424 (2016). Dada la coyuntura y la forma de ver esta problemática en el país, el tipo de investigación que se utilizó, en este estudio, fue la investigación básica ya que se empleó como argumentos las diversas doctrinas de distintos autores, luego se utilizó el método cualitativo ya que se desarrollaron las experiencias expuestas por los diferentes juristas especializados en la materia, para posteriormente desarrollar una estrategia investigativa, que permitió describir y analizar las normas señaladas en el ordenamiento jurídico peruano. El autor concluye que, las normas jurídicas peruanas, no tiene una regulación única que obliguen a las compañías los programas de cumplimiento de las prescripciones punitivas, debido a que el Perú no cuenta con la responsabilidad punitiva para las personas legales. Este trabajo se relaciona con este, debido a que ambos son cualitativos y tratan similares temas, que va a contribuir a la correspondiente discusión. Se continua con Tuesta (2018) en su trabajo sobre la relación entre SSO con los accidentes de trabajo en la Fiscalía Penal de Tarapoto en el año 2018. Su principal propósito fue determinar el vínculo entre las variables en estudio. La

investigación cuantitativa, no experimental y transversal; diseño correlacional descriptivo. La muestra estuvo constituida por 64 trabajadores, aplicándose la técnica de la encuesta y como herramienta el cuestionario. Los resultados expresan que, el grado de cumplimiento de los indicadores de SSO es deficiente y la ocurrencia de los accidentes en el trabajo son regulares. En conclusión, existe relación entre la SSO con los accidentes laborales en la fiscalía penal de Tarapoto, año 2018, evaluados por el estadístico de X^2 , con una significancia asintótica bilateral de 0.00 y donde el Chi cuadrado calculado ($X^2c=58.233$) es mayor que Chi cuadrado tabulado ($X^2t=2.0879$). Se relaciona con el presente trabajo porque permite establecer que a pesar que existen normas sobre la SSO, estas no permiten la reducción de los percances laborales.

Por otra parte, Rodríguez (2017) realizó un estudio sobre *La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores*. Tuvo como objetivo determinar cómo se trató jurídicamente la seguridad laboral de los trabajadores en el Perú. En ese contexto, en el Perú, al existe una alta tasa de informalidad, con una siniestralidad laboral en aumento, han convertido la seguridad laboral en un problema aparentemente inactivo en la sociedad. Por tal razón es importante realizar un análisis del papel estatal en esta dificultad, teniendo como herramienta más importante, el derecho penal. Como es un estudio cualitativo, primero se desarrolló el contexto histórico, así como el marco normativo internacional que obliga al Estado a dar seguridad al trabajador; se continúa con los sustentos estatales para determinar las responsabilidades penales del empresario. Se concluye que, al tratarse de un bien jurídico colectivo y que a los trabajadores no se les va a exigir tener pleno conocimiento de los peligros y riesgos que se derivan de la prestación de estos servicios para el empresario, ese consentimiento no puede

validarse para negar que existe un riesgo y el empleador no lo asuma. El presente estudio se relaciona con el que se está presentando porque es un trabajo cualitativo y expresa notoriamente la responsabilidad del empresario en la seguridad de los colaboradores. Se sigue con Garnelo (2017) con su trabajo sobre *La implementación de medidas coercitivas y auditables para el cumplimiento de la norma de seguridad y salud ocupacional N°29783* (Congreso de la República del Perú, 2011). Actualmente es uno de los temas más controversiales del siglo XXI, la SSO. En el área de trabajo y dentro del mundo laboral a nivel internacional han exhortado a cumplir con la norma sobre la materia, pero, desde el gobierno como de los sectores empresariales peruanos, han condicionado su aplicación en función del proceso económico del país. Siendo un estudio cuantitativo, de carácter explicativo, se recopilaron los datos utilizando la técnica de la encuesta mediante el instrumento denominado cuestionario, que se dirigió a 100 trabajadores mineros de interior de los socavones mina. El tratamiento estadístico fue mediante el gráfico de barras, con el cuadro de distribución de frecuencias y análisis. La validación se efectuó mediante el X^2 dando como resultado la aceptación de la hipótesis general y las específicas. El vínculo del presente estudio radica en la inobservancia de la norma para que se le dé la SSO a los trabajadores del sector minero.

Respecto a los antecedentes internacionales, Gallo (2020) con su artículo referido a la perspectiva penal de la seguridad laboral en Latinoamérica. El artículo pone de manifiesto el problema de los percances laborales y sus características en América Latina. Muchos de estos resultados dañosos, se han producido por incumplir las medidas de seguridad e higiene en el centro laboral por parte de los empresarios. Se analizaron los diversos factores que se presentan en las infracciones normativas de la SSO, como son: culturales, económicos, normativos y una visión compensatoria

del peligro en el trabajo, en la que se esconde la inevitabilidad del accidente. El estudio de carácter documental señala que, esta perspectiva explicaría que el trato jurídico de la siniestralidad laboral en América Latina se ha desarrollado más en el aspecto indemnizatorio que en el preventivo. Se relaciona con el presente trabajo porque aporta la idea de que no se ha desarrollado en la SST de los colaboradores el concepto de prevención ante las contingencias laborales. Se continúa con Feria (2020) en su artículo sobre “La seguridad y salud en el trabajo. Una aproximación a través del derecho penal cubano”. Habiendo realizado un estudio de revisión y análisis documental, señala que, en Cuba, el derecho de los trabajadores a la SST va a constituir un principio esencial para fortalecer el derecho laboral, sin embargo, existen diferentes doxas respecto a si es necesario emplear en ese ámbito el derecho penal. El tema es sumamente interesante por ser trascendente debido a que se encuentra entre lo teórico y lo práctico de las normas legales cubanas. Se aborda la problemática existente en torno a la SST en Cuba, desde sus componentes básicos y su nexos con los peligros, teniendo en consideración las contingencias psicosociales, así como los artilugios de control y la responsabilidad en el ámbito del trabajo. Concluye indicando que, se debe tener en cuenta en derecho penal como nexos para dar respuesta a los sucesos más graves, teniendo en cuenta de lo que se tiene, de lo que se adolece y de lo que se necesita.

Luego, Rivera et al. (2018) con su artículo sobre el *Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico*. Esta propuesta está dirigida hacia el Fortalecimiento del Sistema de Gestión de SST en el campo psicosocial según la Resolución N° 2646 (Ministerio de la Protección Social, 2008) de Colombia, haciendo destacar los factores intralaborales, psicosociales, extra laborales así como el estrés en los funcionarios de

las IPS; el diseño se enmarca dentro del método del marco lógico (MML) ya que se requiere la identificación, preparación, evaluación, control y seguimiento de los peligros de carácter psicosocial dentro del centro de labores.

Respecto al desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado, se puede señalar que la seguridad, según Ibáñez (2012) cuando se refiere a la seguridad laboral, esta comprende: A todas las reglas, políticas e instrucciones que propenden garantizar y salvaguardar al buen estado físico y mental de los trabajadores, al protegerlo del posible deterioro de su salud por acciones inherentes al puesto y al entorno físico donde se desenvuelve.

Se debe establecer que ese momento histórico, se enmarca al comienzo de la revolución industrial, es decir, en la segunda mitad del siglo XVIII, hasta que se aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el año 1948 (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1948), puesto que es el inicio de considerar a las actividades labores desde otra perspectiva, más que como un simple generador de bienes y productos, se calificaba como un derecho.

Actualmente, en el derecho del trabajo se va a desprender el reconocer a los trabajadores en un derecho específico y, que debe relacionar con la SST; esto significa que el legislador debe otorgarle una relevancia y tutela particular al interés privado y extra patrimonial al propio colaborador con el propósito de que disfrute de unas condiciones de trabajo seguras para su vida, su integridad y su salud, al margen e independientemente del interés general y público que al mismo tiempo concurren en la materia de la seguridad y la salud en el trabajo (Hernández, 2006, p. 15). Este ingrediente es de interés público y común para toda la comunidad, pues se tiene que tener en cuenta los riesgos que pueden tener estas actividades laborales, que pueden tener un mayor o menor grado de peligro para el colaborado.

En ese contexto y, teniendo en consideración lo establecido por Arroyo (1996) él señala que:

El riesgo para la vida y la seguridad derivado de la industrialización no fue sino el primero de los grandes procesos de riesgo que habrían de insertarse en la vida cotidiana de los hombres y del Derecho de la sociedad moderna, sino que habría que incluir otros tres grandes factores de riesgo: el tráfico automovilístico, el de la energía nuclear y el derivado de la aplicación masiva e intensiva de la química y de la biología industrial y su proyección sobre el medio ambiente. (p. 4)

Respecto a la salud ocupacional, el derecho a la SST tiene una etiología contractual entre el empleador y el trabajador, siendo el primero el que tiene la obligación de satisfacer la correspondiente contraparte del nexo jurídico, en el cual tiene su origen, ello significa que:

Es en la figura del empleador que recae el deber correlativo de proporcionar a cada uno de los trabajadores con los que se encuentra vinculado por medio de una relación jurídica de naturaleza laboral una protección eficaz en materia de seguridad y la salud en el trabajo y satisfacer de ese modo el interés privado de todos y cada uno de ellos en trabajar en unas condiciones seguras para su vida, su integridad física y psíquica y su salud – al margen de que al mismo tiempo también satisfaga intereses propios de naturaleza estrictamente patrimonial (Hernández, 2006, pp. 16-17).

O sea, si no cumple con tal deber implicar incumplir sus deberes de carácter contractual, incurriendo en la respectiva responsabilidad, frente a los trabajadores que se afectarán por la respectiva contravención.

Respecto a la normativa de la seguridad y salud ocupacional, en función del compendio de la normativa referente a la SSO dada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017) que se encuentra vigente, se puede señalar:

Carta magna (Congreso Constituyente Democrático, 1993), en sus artículos 1º, 2º inciso 1) y 2), 7º, 9º, 10º, 11º, 22º y 23º y la 4ta Disposición Final Transitoria que establece el derecho a la vida, y entre ellas el derecho a la no vulneración de la integridad física, moral y síquica, a contar con elementos de seguridad social, a acceder a un trabajo digno, al respeto irrestricto de todos los derechos fundamentales como parte de una acción laboral. Estas potestades son interpretadas de acuerdo a los tratados internacionales de DD.HH.

Ley N° 29783, norma de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011). Que establece los principios de la política nacional en materia de SST. Se debe aplicar en todos los campos de la producción de servicios y bienes. Asimismo, va a determinar los principales atributos de los agentes que forman parte y participan en el sistema, como la obligación de dar a los colaboradores seguridad, asimismo, la actuación fiscalizadora del estado y asegurar la manera en que participen en el sistema.

Decreto Supremo N° 005-2012-TR (Poder Ejecutivo del Perú, 2012), reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso de la República del Perú, 2011). regula la ley de SST, que tiene como finalidad la de promocionar un sistema para que pueda prever los peligros en los centros laborales que abarque el ámbito nacional, teniendo como soporte que, los empleadores cumplan con ese cometido, en función

de la prevención, la fiscalización y control del Estado, así como que los trabajadores se involucren, al igual que los organismos sindicales.

Resolución Ministerial N° 148-2012-TR (2012). Este documento ministerial, va a aprobar el manual para las acciones conducentes a elegir a los representantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo CSST e implementarlo en el ámbito estatal.

Decreto Supremo N° 003-97-TR, texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral (1997), artículo 25° inciso a) y artículo 30°. Va a establecer las causas por las cuales se despide a un colaborador, cuando reiteradamente no cumple con el reglamento de seguridad e higiene industrial (falta grave) que la autoridad competente aprobó. Cuando el empleador no cumple con las condiciones señaladas líneas arriba, se puede considerar como que el empleador hostiga, incordia al colaborador, lo que puede generar que se afecte la salud del mismo o poner en una situación de peligro la salud y la vida el respectivo trabajador.

Se pueden establecer ciertas teorías Imperantes en el campo de la seguridad:

a) La seguridad por procesos, comprende la determinación de los procesos productivos de la empresa y en base a ello caracterizar los riesgos y los peligros que ellos engloban en relación con los trabajadores (Bauer, 2011, p. 54).

Por otra parte, los procesos pueden estar definidos en función de cada departamento o instancia de la organización o simplemente determinados en función de cada etapa de productiva; en el primer caso pueden ser por ejemplo almacenes, oficinas de ventas, oficinas de mercadotecnia; y en el segundo caso pueden ser recepción, selección, manufactura, embalaje (Valle, 2012, p. 34).

b) La seguridad basada en la satisfacción laboral. Esta teoría postula que la seguridad y la salud ocupacional debe contribuir a la satisfacción laboral, es decir, un lugar seguro para el desarrollo de las labores en la organización brinda mejores indicadores de clima laboral y por ende mejora la productividad laboral (Baguer, 2011, p. 54).

En cuanto a la salud ocupacional, se tuvo: a) Teorías sobre la causalidad de los accidentes, específicamente, la teoría del dominó que elaboró Heinrich (1931), como se citó en (Tuesta, 2018), que expresa que el 88 % de los sucesos que generan accidentes se producen por actos peligrosos de los individuos; el 10 %, por acciones peligrosas y el 2 % por acciones de orden eventual, por lo que, eslabona una teoría, los accidentes son la sucesión de cinco elementos en el que cada elemento actúa sobre el siguiente de forma tal que se parecen a las fichas de un dominó que van desplomándose una sobre otra (Cortés, 2014, p. 56); asimismo, los factores del accidente en esta teoría en orden secuencial son: antecedentes y entorno social; fallo del trabajador; acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico, y accidente, daño o lesión (Correa, 2015, p. 39).

b) Teoría de la causalidad múltiple, la cual determina que:

Ante la ocurrencia de un accidente, existen un sinnúmero de elementos y causas que coadyuvan a su generación, y que cuando estas se combinan generan los accidentes, es decir que un accidente en muy pocas ocasiones, por no decir ningún caso, es producto de una única causa o acción. (Correa, 2015, p. 39)

Estos elementos causales se pueden delimitar en dos categorías: De conducta: que se le atribuyen al colaborador, como son, las actitudes incorrectas, conocimientos inadecuados, condiciones corporales y psicológicas inapropiadas. Medioambientales:

“Dentro de estos elementos se puede considerar a la protección inadecuada de otros elementos relacionados con el trabajo que resulten peligrosos, deterioro de los equipos por su utilización y la no aplicación de procesos seguros” (Correa, 2015, p. 40).

c) Teoría de la casualidad pura: el total de los colaboradores de una compañía están en la misma probabilidad de que sufran una eventualidad, teniendo en cuenta que no hay una sola pauta para saber que lo puede ocasionar. Ello implica que: “los accidentes se incluyen en los hechos generados de forma fortuita establecidos por Heinrich y se establece la no existencia de otras acciones en su prevención” (Cortés, 2014, p. 57). d) Teoría de la transferencia de energía: se sostiene que las eventualidades o contingencias que sufren los trabajadores se van a producir por los cambios en la energía que presentan ellos mismos, además de “una ruta y un receptor. Esta teoría es útil porque determina que los hechos generadores de lesiones y su posterior evaluación de los riesgos están en estrecha relación con la energía y los métodos de control” (Cortés, 2014, p. 57). Durante esta época, muchas personas han perdido la vida en contratiempos o padecimientos asociados con sus actividades laborales, por no poseer un plan de SSO. Así también, a pesar de todos los esfuerzos del MTPE, el Perú sigue siendo el segundo país en América Latina que tiene mayor incidencia en fallecimientos en el trabajo. La presente investigación tiene como finalidad analizar los beneficios de la seguridad y salud ocupacional, así como las consecuencias jurídicas civiles y penales que tendría la falta de estas políticas (Huerta, 2019).

La teoría seleccionada en función de la seguridad de acuerdo a los peligros. En esta teoría “se parte por identificar los riesgos, caracterizarlos y luego determinar

la magnitud e implicancia de su ocurrencia y en función de ello determinar las acciones a seguir” (Baguer, 2011, p. 54).

La identificación de los peligros va a permitir el desarrollo de actividades similares en las diversas fases del ciclo productivo de la entidad, optimizándose los recursos que tiene. Verbi gracia, “un riesgo de incendios puede ser minimizado con la dotación de extintores, no importando en qué fase del ciclo productivo se encuentre” (Valle, 2012, p. 34). Ello implica comprender que, todos los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos y contingencias en las diversas actividades que desarrolla a diario en la empresa, y esto se extiende a actividades no laborales. Por ello se presentan estos conceptos:

Peligro: Toda situación o singular propia que pueda generar un daño o detrimento a las personas, equipos, procesos o al propio ambiente.

Riesgo: La probabilidad de que un peligro se materialice en ciertas condiciones generando deterioro a las personas, equipo y al ambiente.

Tipificación de los riesgos, pueden ser clasificados:

Riesgos físicos: Agentes y/o factores físicos que están en el entorno laboral, como, ruidos, vibraciones, iluminación, extremas temperaturas, ventilación, humedad, radiaciones ionizantes y/o no ionizantes y/o entre otras.

Riesgos químicos: Los que tienen su origen en la presencia y manejo de sustancias química. Presentan distintas singularidades que los hacen perjudiciales: corrosivos, tóxicos, inflamables, irritantes, etc., tales como los combustibles, herbicidas, combustibles, etc.

Riesgos mecánicos: Se producen por la presencia de equipos, máquinas, herramientas, útiles, que tienen la potencialidad de que se produzcan heridas tales como: atrapamientos, quemaduras, cortes, golpes, caídas, etc., lo que se

puede producir en los montacargas, o cerca a los motores sin guardas, grúas, molinos, etc.

Riesgos biológicos: Son los que se originan por exponerse o manipular a los agentes biológicos como virus, bacterias, hongos, etc. Y se pueden producir en los hospitales, laboratorios o cuando se recolectan residuos, etc.

Riesgos psicosociales: Todo lo que se va a producir por el mutuo contacto entre los seres humanos, como, por ejemplo; la sobrecarga de trabajo, un ambiente laboral o social muy negativo, pésimas relaciones entre los superiores o colegas del trabajo, etc. Lo que puede provocar fatiga, estrés, depresión, cansancio, etc.

Riesgos ergonómicos: Se producen por estar expuesto o una carga excesiva, posturas inadecuadas o forzadas, labores que se repiten, entre otras, lo que generalmente producen fatigas musculares, tendinitis, etc.

Identificar estos peligros y evaluarlos, denominados IPER que, de acuerdo a las normas legales actuales, RM 050-2013-TR, (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2013) se verifica lo referente a lo que respecta de la identificación de los riesgos en cuestión de observar, precisar, identificar y por último hacer un análisis de los peligros, en cuestión de los riesgos y su relación respecto del trabajo y su vinculación con su respectivo entorno, social y las herramientas que se contienen, así como los riesgos químicos, físicos, biológico y ergonómicos presentes en la organización respectivamente.

En estas circunstancias toda evaluación deberá efectuarse en función de las características de trabajo y toda su respectiva complejidad en función del trabajador y vigilante de su estado de salud en el ámbito laboral, teniendo en cuenta los riesgos existentes a razón de un criterio meramente objetivo dentro de una realidad social en

la cual se tiene que tener el razonamiento de una confianza sobre los resultados a alcanzar.

Si se deja la evaluación al criterio de una sola persona evaluadora, se puede correr el riesgo de que se considere muy valiente y exprese que no existe riesgo en la actividad que se está realizando. Una persona excesivamente temerosa, dirá todo lo contrario, que la actividad muy riesgosa. Por ello, el IPER da los instrumentos y criterios de evaluación generales.

Respecto al mapa de riesgos, de acuerdo con la norma prescriptiva actual, la RM N° 050-2013-TR del MTPE (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2013) define a los mapas de riesgos como planos de las condiciones laborales, que suelen utilizar distintas técnicas para la localización de problemas y permitir tomar acciones para promover y proteger la salud de los colaboradores dentro de la empresa del empleador y efectuar sin riesgos sus labores.

Es un instrumento de participación indispensable para que se lleven a cabo las actividades de localización, control, seguimiento y poder realizar la representación gráfica de los posibles riesgos; asimismo de todos los agentes que puedan generarlos, incidentes peligrosos, cualquier otro y padecimientos ocupacionales dentro de sus actividades laborales. En ese sentido, ¿para qué sirve?:

Facilita analizar colectivamente las condiciones laborales.

Apoyo a las acciones sugeridas para seguir, controlar y vigilar los factores que pueden generar riesgos.

Para elaborar un mapa de riesgos, se debe tener en cuenta: a) Se elabora un plano sencillo de las instalaciones de la entidad, sea privada o pública, donde se ubican los puestos de trabajo, equipos y/o maquinarias que existen, están en funcionamiento o no y que pueden generar riesgos altos; b) Asignación de un símbolo

que pueda representar e identificar la clase de riesgo; c) Asignación de un símbolo para la adopción de qué medidas de protección se van a utilizar.

Una herramienta necesaria e indispensable del sistema de gestión, es la identificación del peligro, pues va a permitir tener conocimiento de los diversos procesos, condiciones, situaciones que pudieran producir lesiones y/o padecimientos a los colaboradores o daños colaterales.

Asimismo, un instrumento de planificación del sistema de gestión, es la evaluación del riesgo, pues, establecer la prioridad de los riesgos en función del nivel establecido de criticidad, permite tomar las acciones correctas y prudentes. Cuando se priorizan los riesgos, entonces se pueden tomar las acciones preventivas adecuadas. El riesgo se va a evaluar de acuerdo al nivel de probabilidad (NP) de que pueda ocurrir el daño y las consecuencias del mismo. Para establecer el NP del daño se debe considerar el grado de deficiencia que se detectó, así como, si las medidas de control son las adecuadas según la siguiente graduación: a) baja, si ocurre rara vez el daño; b) media, si ocurre en ciertas ocasiones; c) alta, si ocurre en muchas ocasiones o siempre ocurre.

En ese orden de ideas, para la determinación del nivel de las consecuencias previsible se deben tomar en cuenta la naturaleza del daño y que partes del cuerpo se han visto afectadas de acuerdo a los siguientes criterios: a) ligeramente dañino: son las lesiones sin incapacidad: magulladuras o pequeños cortes, ojos irritados por el polvo, incomodidades o molestias, como jaqueca, malestar; b) dañino: incapacidad temporal por lesiones debido a fracturas menores, daño a la salud reversible; ahogo dermatitis, cofosis, trastornación músculo-esqueléticos; c) extremadamente dañino: incapacidad permanente por lesiones, como la mutilación, roturas mayores, muerte;

daño a la salud irreparable, como envenenamientos, heridas múltiples, lesiones fetales.

El nivel de exposición es una mensuración de la frecuencia con la que suele ocurrir la exposición al riesgo. Frecuentemente se mide por el tiempo que permanece el trabajador en el sector laboral donde puede ocurrir el suceso, tiempo de operaciones o actividades, de contacto con máquinas, instrumentos, entre otros. El nivel de exposición se va a presentar de acuerdo a que sea: a) esporádico, es decir, alguna vez en su actividad laboral y en un corto periodo de tiempo, que puede ser una vez al año; eventual, ello implica, varias veces en su actividad de trabajo, aunque en cortos tiempos, una vez al mes; permanente, eso significa, que hay una continuidad, varias veces en su actividad de trabajo, teniendo un tiempo extendido, una vez al día. De acuerdo con la matriz, el nivel de riesgo se va a obtener cuando se combinan la probabilidad con la consecuencia del daño:

Tabla 1

Consecuencia y probabilidad de los niveles de riesgo

		Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
Probabilidad	Baja	Trivial 4	Tolerable 5 - 8	Moderado 9 - 16
	Media	Tolerable 5 - 8	Moderado 9 - 16	Importante 17 - 24
	Alta	Moderado 9 - 16	Importante 17 - 24	Intolerable 25 - 36

Cuando se valora el riesgo obtenido y se le compara con lo tolerable, se puede emitir un juicio sobre la tolerabilidad del mismo.

Tabla 2

Nivel de riesgo e interpretación, significado

Nivel de riesgo	Interpretación/significado
Intolerable 25 – 36	<ul style="list-style-type: none"> • Se debe interrumpir las labores inmediatamente hasta que el riesgo sea reducido. • Si no se reduce el riesgo, inclusive empleando recursos ilimitados, debe suspenderse las labores.

Importante 17 - 24	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se reduzca el riesgo, se puede volver a reiniciar las labores. Se pueden necesitar recursos considerables para controlarlo, correspondiente a una labor que se está efectuando, se debe remediar el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Moderado 9 - 16	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar esfuerzos para disminuir el riesgo, determinando inversiones precisas. Las medidas para aminorar el riesgo se implantan en un determinado tiempo. • Si el riesgo moderado se asocia con secuelas sumamente dañinas (muy graves o mortales), se precisa acciones posteriores para establecer, con más esmero, la probabilidad de daño como base para la determinación de la necesidad de mejorar los controles correspondientes.
Tolerable 5 - 8	<ul style="list-style-type: none"> • La acción preventiva no requiere mejora, pero, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no generen carga económica sustancial. • Para que se mantenga la eficacia de las medidas de control, se precisan comprobaciones periódicas.
Trivial 4	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguna acción se debe adoptar.

El mapa de riesgos, para su implementación del mapa, debe poseer un contenido. El término mapa de riesgos se origina en Italia, entre los 1960 y 1970, que fue parte de una estrategia que adoptaron los sindicatos italianos, para defender la salud en el trabajo de los trabajadores. El mapa de riesgos es un dispositivo necesario para la localización, control, seguimiento y representación gráfica de los agentes que pueden generar riesgos para los accidentes y/o padecimientos profesionales en el trabajo.

Así este instrumento permite la sistematización y adecuación de los riesgos que existen para que se produzcan y mantengan ambientes y condiciones laborales óptimos, es decir, que puedan contribuir a que se preserve la salud de los colaboradores de las compañías porque ello permite un mejor y adecuado desenvolvimiento en sus actividades laborales.

El peligro se refiere a cualquier práctica o condición, en cualquier espacio del centro laboral que por sí mismo pueda representar una contingencia inmediata que pueda generar una herida corporal grave o la expiración o donde la probabilidad próxima de dicho peligro se pueda eliminar a través de procedimientos de aplicación

que brinda la norma legal vigente. Según la fuente, los peligros se clasifican en: a) físico mecánico; b) ergonómico psicosociales; c) biológicos sociales; d) ambientales del operador; d) eléctricos químicos.

En un determinado suceso peligroso, el riesgo es la combinación entre la probabilidad y consecuencias de que se produzca ese evento. La expresión, el riesgo es mínimo, es porque el hecho se encuentra asociado a la probabilidad de que ocurra el percance es también mínimo.

La probabilidad es la potencialidad de que exponerse a un determinado factor de riesgo, en el tiempo, ocasione secuelas indeseables; esas probabilidades se encuentran directamente asociadas a los controles de la compañía para eliminar o reducir los respectivos riesgos.

Tabla 3

Probabilidad de daño

Probabilidad		
B	Baja	Rara vez ocurre el daño.
M	Media	Algunas veces ocurre el daño.
A	Alta	Siempre ocurre el daño.

La severidad del daño se refiere al grado de las heridas y/o afecciones que puedan ocurrir o adquirir respectivamente, el trabajador en sus actividades laborales.

Tabla 4

Severidad del daño

Severidad		
B	Baja	Lesiones someras, de poca gravedad, con incapacitaciones menores o no incapacitantes.
M	Media	Todos los padecimientos no mortales, distenciones, torceduras, quemaduras de segundo y tercer grado, golpes severos, roturas menores.

A	Alta	Enfermedades profesionales graves, progresivas, y/o mentales, romperse huesos grandes, cráneo, múltiples o ablaciones, etc.
----------	------	---

Para que la norma legal pueda permitir implementar el mapa de riesgos en las compañías que no están dentro del grupo de alto riesgo, los requisitos se encuentran en el Decreto Supremo 009-2005-TR (2005) que se publicó el 30 de septiembre del 2005 y que entró en vigencia el 30 de marzo del 2007.

El empleador está obligado en confeccionar el mapa de riesgos, con el propósito de identificar y controlar la seguridad y salud de sus colaboradores, debiendo publicarse en un lugar donde todos los trabajadores puedan leerlo y estar informados. Esto se encuentra establecido en el artículo 25 ° de la norma indicada.

Por ello, y de acuerdo al artículo 28°, la seguridad y salud de los trabajadores debe estar centrada en tener resultados realistas y posibles y no inalcanzables por la entidad; ello implica que la gestión de los mismos comprende las medidas de identificar, prevenir y controlar los mismos (Poder Ejecutivo del Perú, 2005)

Por lo tanto, de acuerdo a lo señalado en el artículo 35°, las disposiciones que pueda adoptar la entidad para mejorar de manera continua el sistema de SST debe considerar los resultados de las actividades que permitan identificar los peligros y evaluar los mismos (Poder Ejecutivo del Perú, 2005).

Por otra parte, lo referente a los riesgos, en el artículo 47°, se establece que, el empleador debe de realizar actualizaciones permanentes para evaluarlos, como mínimo una vez cada año o cuando las condiciones laborales se modifiquen o cuando se hayan dañado la salud y la propiedad.

En ese sentido, se puede considerar la teoría de los síntomas frente a las causas, la cual resulta siendo una advertencia que se debe tener en cuenta al momento de establecer la etiología de los percances o contrariedades. Se debe tener

en cuenta que, al indagar un accidente, “se centra por lo general la atención en la inmediatez de sus causas, no tomando en consideración las esenciales. Los escenarios y las acciones peligrosas (causas por proximidad) son la sintomatología y no las causas trascendentes de un accidente” (Cortés, 2014, p. 58).

Cuando un hecho inesperado interrumpe o interfiere en el proceso normal de las actividades laborales, se le puede conceptualizar como un accidente o percance.

Todo accidente puede perjudicar a:

Hombre: trabajador-practicante.

Materiales: materias primas e insumos.

Maquinarias y herramientas: maquinarias, motores, transmisiones de energías, correas, poleas, herramientas manuales, herramientas eléctricas, etc.

Equipos: equipos de transportes, alumbrados, ventilación, suministros de energía, mesas de trabajo, sillas, etc.

Tiempo: trabajador herido se encuentra inactivo, la máquina del equipo está dañada, etc.

Un accidente no solo involucra las heridas o lesiones.

Los elementos de la producción son afectados por los accidentes. Todo accidente va a causar daños al menos, a uno o más componentes de la producción:

a) los trabajadores: que se encuentran conformado por todos los empleados, desde el obrero hasta el profesional, los empleados administrativos. Las heridas de los colaboradores implican gastos médicos, compensaciones, pérdidas de tiempo y de producción; b) maquinaria y herramienta: se refiere a toda la maquinaria, principal y auxiliar, para producir, así también. cualquier otro implemento que se emplee en las instalaciones fabriles; los accidentes provocan desperfectos y deterioros en las maquinarias y las herramientas, lo que implica que se reparen o se sustituyan de

forma inmediata debido a que van a entorpecer el proceso productivo; c) materiales: se refiere a todas las materias primas, artículos que se están elaborando y productos terminados y si se sufren accidentes, temporalmente van a inactivar el desenvolvimiento de la producción; d) equipos: que va a considerar la infraestructura, instalación de energía eléctrica, ventilación, alumbrado, escaleras de mano, recipientes para materiales en elaboración, mesas, sillas, material distinto de la maquinaria y herramientas de uso, lo que significa que, los daños derivados de estos percances van a tener como resultados gastos mayores y entorpecer el proceso productivo; e) tiempo: cuando se ocasiona daños a las máquinas, herramientas, materiales, equipos, entre otros, da como resultado, la pérdida del tiempo en la producción, lo que también incluye que el empleado pierda el tiempo en el proceso productivo.

En ese sentido el incremento de accidentes, va a reducir el volumen de la producción. Y como muy rara vez los accidentes se deben a una sola causa, esto obliga a la entidad a realizar investigaciones de estos para que se anoten las causas de los mismos. Los accidentes no implican lesiones, pero toda lesión se genera por un accidente.

La lesión o herida se va a referir al daño corporal que en un accidente sufre un colaborador. Los accidentes no son casualidades, éstos son causales, y se debe tener en cuenta que tienen dos orígenes principales, los actos inseguros y la condición de peligrosidad.

La condición subestándar o peligrosa, se va a referir a las circunstancias o condiciones, por ejemplo, maquinarias con guardas no adecuadas y a veces no las tienen, defectos en los equipos o herramientas, desigualdad en las superficies de trabajo, inadecuada ventilación o poca luminosidad.

Los actos subestándar o inseguro, se refiere a las acciones inseguras, que realizan las personas que pueden provocar accidentes o ser los causantes de los mismos, verbi gracia, que cargue, coloque o mezcle en una postura que es contraria a lo señalado por las normas de seguridad, laborar con equipos que están en movimiento, utilizar ropas no seguras o dispositivos de protección personal defectuosos; emplear equipos sin tener el mínimo conocimiento y contrarias a la seguridad, desatención, azuzamiento, entre otros.

Cuando se producen accidentes laborales, los siguientes elementos sufren daños: a) personal, lo que implica que los trabajadores salen lesionados por los accidentes laborales, algunos por incapacidad; pero la gran mayoría por hechos menores y sin incapacidad, se suele disponer de registros donde se anotan todo lo referente a las heridas, donde se ha reclamado el debido tratamiento; b) materiales. Frecuentemente, los accidentes van a producir daños materiales que no se suelen denunciar, siendo muy difíciles de ser descubiertos ya que los colaboradores, tanto supervisores como trabajadores, tienden a ocultar esos hechos; c) maquinarias y herramientas, siempre que el daño menor, no se suele denunciar este suceso, tiene que ser un daño considerable; d) equipos, si el daño no es grave, no se suele dar a conocer y no se da la importancia debida; e) tiempo, lo que ocasiona que se acumen grandes cantidades de artículos que se encuentran en proceso de elaboración o sino, estancar la misma, siendo comprobable por la pila de desechos, los registros de los tiempos de inactividad y la pérdida en la producción.

Factores del accidente.

Se debe determinar los motivos y factores que originaron los accidentes. Generalmente, se producen por una combinación de causas y acciones perniciosas. Es sumamente raro que se produzca solo por un acto inseguro o una condición

peligrosa. Cuando se busca realizar la localización del accidente y hacer las correcciones correspondientes, se debe tener en consideración todos los factores intervinientes.

Las normas norteamericanas (Congreso Federal de los Estados Unidos de Norteamérica, 1970) reúnen estos factores en seis clasificaciones esenciales:

- a. Agente.
- b. Componente del agente.
- c. Situación peligrosa.
- d. Clase de percance.
- e. Acto no seguro.
- f. Factor personal no seguro

a. El agente. Es el objeto o sustancia vinculada de manera directa con la herida, por ejemplo:

- Máquinas.
- Desplome del trabajador.
- Motores y bombas.
- Dispositivos de transmisión y fuerza mecánica.
- Aparatos de elevación.
- Artefactos.
- Transportadores.
- Vehículos.
- Elevadores.
- Sustancias inflamables y explosivas.
- Sustancias venenosas.
- Polvillo.

- Irradiaciones.
- Desplomes.
- Diversos motivos.

b. Parte del agente. Es la zona precisa que se encuentra asociada de forma directa con la herida, que se tiene que resguardar y corregir de manera apropiada. Verbi gracia, si se usa un taladro, se tiene que considerar el mandil, la broca, el árbol, los engranajes, entre otros, como parte del agente.

c. Condición peligrosa. Se refiere a la condición del agente que se seleccionó, que se pudo proteger o corregir. Por ejemplo:

- Deficiencia en la protección de los agentes.
- Agentes que tienen defectos.
- Sobre o cerca del agente, arreglos o procedimientos peligrosos.
- No adecuada iluminación.
- Deficiente ventilación.
- Inseguridad en la ropa de labores.

d. Tipo de accidente. Se refiere a la manera que entra en contacto la persona que se lesiona con una sustancia u objeto. Ejemplos:

- Se golpea contra.
- Está golpeado por.
- Cogido en cono entre.
- Se cae en un mismo nivel.
- Se cae en diferente nivel.
- Sobreesfuerzo o resbalarse.
- Entra en contacto con temperatura extrema.
- Ingesta, absorber, inhalar.

- Entra en contacto con la corriente eléctrica.

e. Acto inseguro.

• Si se violenta un procedimiento seguro, frecuentemente aprobado, cuyo acto fue el origen de una clase de accidente, se está ante un acto peligroso. Verbi gracia:

- Sin estar autoriza, opera.
- Se opera a una insegura velocidad.
- Anula los dispositivos de seguridad.
- Formas inseguras de cargar, colocar, mezclar, combinar, entre otras.
- Laborar en equipos o movimientos inseguros y nocivos.
- Distracciones, juegos peleas, etc.
- No emplear equipo de seguridad y/o dispositivos de seguridad personal.

f. Factor personal inseguro. Se ocasiona un acto inseguro cuando, la acción mental o física lo permite u ocasiona. Se tienen 3 tipos de factores personales:

Actitud impropia. Cuando no se acata o desobedece o hay descuido o se tiene un temperamento violento, nervioso, heridas premeditadas o no se comprenden las instrucciones.

Falta de conocimiento o habilidad. No se advierten o se desconocen las prácticas de seguridad, es decir se tiene ignorancia sobre el tema.

Impedimento físico. Cuando se tiene fatiga, debilidad en los músculos, dificultades para oír o ver, entre otros.

Determinación de la causalidad de los accidentes es de suma y capital importancia.

Consecuencias para el trabajador. De acuerdo a lo grave del accidente, se tienen que tener en cuenta las siguientes secuelas:

Pérdida parcial de su salario. Dolor físico, como consecuencia de las lesiones.

Incapacidad parcial o permanente.

Reducción o nulidad de su potencial como trabajador.

Traumas psíquicos, derivados de las lesiones.

Consecuencias para la familia. Se afecta y se perjudica a la familia por: al recibir la noticia se genera angustia, se tiene un futuro ambiguo y dudoso, se generan restricciones económicas, gastos extras para que el trabajador se recupere.

- Consecuencias para la empresa. El accidente va a generar pérdidas económicas.
- Consecuencia para la nación. La nación reduce sus ingresos cada vez que sale herido o muere un trabajador, debido a que ha dejado de producir.

Dentro del proceso productivo, es el grado del daño a la maquinaria, materiales, equipo, tiempo y mano de obra que se pierden.

Entre los principales tenemos:

a) Costos directos e indirectos.

Costo directo: Incluye los costos médicos y por indemnización.

Costo indirecto: Incluye los costos ocultos o intangibles. Son los que menos se aceptan. La proporción entre estos costos es de 4:1.

Los costos indirectos van a incluir:

- Pérdidas del trabajador, por costos de tiempo.
- Pérdidas por otros trabajadores que van a suspender su trabajo, por costos de tiempo.
- Por el deseo de averiguar.
- Por conmiseración.

- Cuando al trabajador que se lesiona, se le auxilia.
- Por conocer la causalidad.
- Por otras causas, etc.

b) Costos asegurados y no asegurados.

Costo asegurado. Toma en cuenta los gastos médicos, reparación y desembolsos generales del seguro (prima del seguro), es equivalente al costo directo.

Costo no asegurado. Los casos por perder el tiempo, se va a multiplicar por cada categoría, va a ser equivalente al costo indirecto.

c) Costos de los elementos de la producción.

Los que van a ser aceptados por la dirección, siendo los costos reales de suficiente y necesaria importancia; es decir, son los que se ocupan de los costos generados por accidentes de heridas de los colaboradores, cuando las máquinas se dañan, al igual que los equipos y materiales y cuando en la producción se va a perder el tiempo.

El tiempo permite tener más precisión para que se proporcione la exactitud requerida para la estadística y su correspondiente control. En ese sentido se va a emplear los cinco factores esenciales de la producción:

Mano de Obra. Se entiende que es la actividad del trabajador en la instalación fabril, que incluye a los trabajadores, oficinistas, ingenieros y demás empleados que cobran salario. Los accidentes que van a afectar a estos colaboradores generan costos médicos, indemnizaciones y tiempo perdido en la producción.

Maquinaria. Incluye maquinaria para la producción, máquina-herramientas, maquinaria auxiliar y herramientas de mano. Los accidentes que causan daño a las máquinas exigen reparación o reemplazo, lo que ocasiona que se interrumpa el avance de lo que se va a producir.

Materiales. Se refiere a las materias primas, artículos que se están elaborando y los productos que se han acabado. Los accidentes van a ocasionar detrimentos materiales que exigen que se reparen o sustituyan de forma rápida.

Por otra parte, existen otros componentes que, van a entorpecer la producción generando mayores costos, como son:

Equipo. Distinto a la maquinaria, se encuentran los edificios, instalaciones eléctricas, patios, equipos para alumbrar y ventilar, escaleras de mano, receptáculos para elaborar materiales, sillas, mesas que son parte de los equipos físicos, constituyendo componentes esenciales para que se instale la fábrica. Lo que ocasiona mayores costos y entorpecen la producción, son los daños de accidentes por incendio y explosión.

Tiempo. Se estima en la producción, perdiéndose por heridas de los trabajadores, las máquinas, los equipos y los materiales que se han dañado.

Uno o más componentes de la producción se dañan por los accidentes. Un ascenso o descenso de la cantidad de accidente, a la postre, va a afectar el costo por unidad de producción.

d) Determinación del costo de los accidentes.

- Costos de equipos, aquellos que incluyen:

El equipo al dañarse en un accidente, se tiene un costo para repararlo.

El equipo al dañarse, va a generar un costo por la pérdida de tiempo para la producción.

Costo total de los accidentes.

Costo para el trabajador. Se debe tener en cuenta, que el colaborador sufre corporalmente, pero también va a perder dinero cuando se van a producir acciones y se lesiona. Es elevada la pérdida real desde el punto de vista económico, pues va a

existir una carga económica extra respecto a su propia capacidad. Generalmente, el colaborador va a perder la diferencia entre lo que cobra por estar incapacitado físicamente y su salario normal. Si las heridas le generan incapacidad permanente, esto puede ocasionarle que ya no perciba su sueldo por el resto de su vida; además si las lesiones se produjeron fuera del recinto laboral, si las heridas lo inhabilitan de forma permanente, él tendrá que asumir los costos de salud, perdiendo su sueldo.

Efectos de los accidentes en la producción. Al interrumpirse de manera imprevista la producción que se realiza de forma normal, esto suele generarse por lesiones, heridas en los colaboradores, que las máquinas y equipos dejen de funcionar. También porque se pierde tiempo y dinero al entrenar a un nuevo trabajador y en preparar los equipos y las máquinas. A esto se puede agregar, la disminuida moral de los trabajadores, pésima calidad de los productos que se utilizan, asimismo los nuevos operadores no están familiarizados con los métodos de trabajo, se incumplen los compromisos de servicios a los clientes, entre otros.

Históricamente, el hombre ha tenido necesidad de alimentarse para poder seguir viviendo. Su marcado interés al trabajo inicial, su preocupación por tener cada día los alimentos indispensables para subsistir lo hicieron defenderse de las adversidades propias de la naturaleza circundante (Feria, 2020).

Al introducirse la máquina, concentrar a los colaboradores en las grandes fábricas, y exaltar el beneficio del empresario, fue el leitmotiv que llevó a que se incrementaran los padecimientos y accidentes y enfermedades en el terreno laboral. Al decir de Montoya y Pizá (2000) sostienen que:

En los albores de esta problemática, una primera actitud ante la siniestralidad laboral fue la de reputarla como algo normal e inevitable, estimándose que el trabajador, por el hecho de aceptar un determinado trabajo, asumía los

posibles riesgos que éste comportara. Ello explica que, durante mucho tiempo, pese al elevadísimo número de accidentes y enfermedades de trabajo, los trabajadores damnificados o sus derechohabientes no pensarán siquiera en la posibilidad de reclamar a sus patronos indemnizaciones por los daños y perjuicios sufridos. (pp. 13-14)

Este estudio analiza los incidentes y accidentes en el campo laboral de los trabajadores y de los practicantes de las compañías, la cual en el caso de los practicantes la ley penal no tiene alcance, cuando se trata de identificar los diversos factores, componentes, circunstancias y puntos críticos cuando se produce incidentes y/o accidentes. El artículo 92º de la ley de SST (2011) señala que, en forma conjunta, el empleador con los representantes de los trabajadores como los sindicatos van a efectuar las averiguaciones de los accidentes laborales, padecimientos ocupacionales, incidentes riesgosos y mortales. La información que se obtiene se debe comunicar a la correspondiente autoridad administrativa del trabajo, señalando las medidas preventivas que se adoptaron.

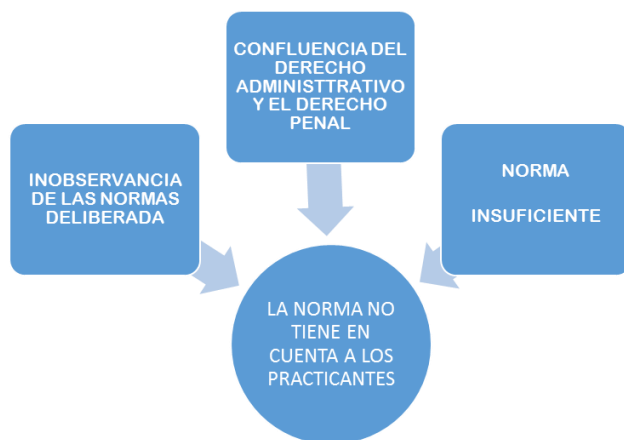
En el Perú existe un alto número de accidentes laborales, pero el Estado no ha tomado las providencias del caso para implementar una política que esté dirigida a disminuir la siniestralidad en el trabajo. Al contrario, hay condescendencia respecto a las actividades informales, a esto se suma que con frecuencia se incumplen las normas más sencillas para prevenir los riesgos en el trabajo. La presencia del derecho penal es una prueba evidente de lo indicado, ya que el crimen en el ordenamiento legal peruano va a castigar que se ponga en peligro la vida y salud de los colaboradores, por la inobservancia de las normas referentes a la SST carecen de eficacia real. Este es un ejemplo, de que la norma es simbólica situación que va a contrarrestar lo preventivo que pudiera ser la norma penal. Ello significa que, el

legislador en lugar de dar refuerzo solo ha debilitado las fases de control extrapenal al no haber sanciones penales, inclusive en conductas muy graves donde se exponen la integridad y la vida de los colaboradores, tanto trabajadores como practicantes. Es por ello, que son importantes por planes de cumplimiento para reducir los índices de siniestralidad en el trabajo y también en la reducción de la criminalidad en la que pueden estar inmersos los empleadores que pudieran dar la debida protección a los trabajadores y practicantes (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017).

En tal sentido sobre el marco jurídico del derecho penal que puede afectar la mala praxis del empleador en las formas de trabajo informal, se critica la insipiente del alcance de la norma, la cual debería cumplir un rol tuitivo hacia el trabajador practicante.

Figura 1

Árbol problemático

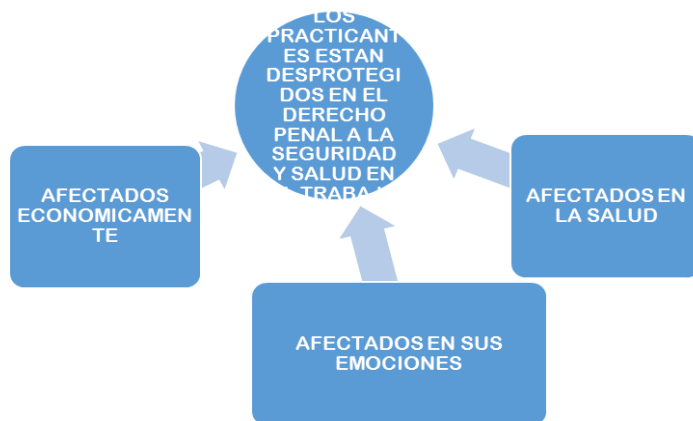


En ese aspecto, los practicantes se ven afectados en los siguientes aspectos:

a) salud; b) emociones; c) económico; y d) desprotección en el derecho penal, de acuerdo a la siguiente figura.

Figura 2

Afectación a los practicantes



En tanto que, en el marco jurídico, se encuentra el artículo 168-A.- atentado contra las condiciones de SST en el código penal (1991), el cual fue modificado por la ley 30222 (2014) que expresó:

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años. Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave. (p. 52)

En este contexto, se aprobó la ley N° 29783, ley de SST (2011) con el propósito de que se promueva una cultura para prevenir los riesgos en el trabajo mediante la acción de los empleadores, el papel de control y fiscalización estatal y que los trabajadores participen de forma individual y de sus sindicatos, empleando el diálogo social, velando por el cumplimiento de la norma a través de promover, difundir y

cumplir con la ley correspondiente. También se tiene la ley N° 28806 (2006), ley general de inspección del trabajo, que ha establecido las finalidades, principios y normativa de alcance general que ha ordenado el sistema de inspección de trabajo, donde se regula la estructura orgánica, composición, facultades y competencias, para que la administración del trabajo y sus servicios no efectivos puedan cumplir su función como garante para que se cumpla las leyes y reglas socio laborales y de SST.

Dado el aumento de la cantidad de casos de accidentes laborales que se presentaron en el periodo correspondiente al año 2019, antes de la pandemia del COVID 19, ante el MTPE, es indispensable que se establezcan las disposiciones que puedan garantizar el derecho al trabajo con las condiciones de seguridad que deben ser compatibles con la dignidad personal y fortalecer el control y fiscalización estatal, en materia de SST.

En ese contexto, se van a definir conceptualmente los términos que se han empleado en el presente trabajo investigativo: a) Seguridad: es difícil conceptualizar la seguridad, por lo que, se podría señalar que va a consistir en un estado de sentirse seguro, ello significa encontrarse libre de riesgos, peligros o daños. En la vida real esto resulta improbable y hasta imposible de tener un estado de plena seguridad, por ello, la seguridad se debe entender y comprender como una situación donde la persona o trabajador debe de aceptar que va a existir un cierto nivel de riesgo; b) Salud: se refiere a encontrarse sin padecimientos físicos o mentales, no solo debe incluir la ausencia de padecimientos y afecciones, sino también se deben tomar en cuenta aquellos que se ubican en el campo laboral, se tienen que considerar los componentes mentales y físicos que estén asociados de forma directa con la actividad laboral y que puedan afectar de forma negativa la salud del colaborador; c) Enfermedad: un estado de alteración de la salud que se contrae al ser expuesto por

un determinado periodo de tiempo a factores como agentes físicos, químicos o biológicos, dentro de las actividades laborales que desempeña el trabajador o practicante. Va a incluir dolencias crónicas que se han producido como resultado de su actividad laboral. Esto se puede identificar porque se presenta en un determinado sector de la población laboral por las actividades que desempeña el colaborador. Dentro de las afecciones que se pueden presentar se pueden encontrar, las enfermedades respiratorias, asma ocupacional o asbestosis, enfermedades que atacan la piel, como el síndrome del túnel carpiano), también trastornos en los huesos, en los músculos y el cáncer profesional: d) Accidente laboral: se refiere a un hecho específico que se produce dentro de las actividades en el trabajo, pudiendo haber ocurrido dentro o fuera o causado por un tercero generando daño corporal o mental; e) Deterioro de la salud: condición corporal o mental adversa y que se puede identificar, surgiendo y/o empeorando al seguir realizando las actividades en el trabajo y/o por situaciones asociadas con el trabajo; f) Peligro: acto, situación o fuente que tiene el potencial para causar deterioro o daño en el ser humano o en su salud, o en ambos; g) Identificación de peligros: proceso que permite reconocer que hay un peligro pudiendo definir sus características; h) Incidente: suceso o sucesos vinculados con la actividad laboral en el cual pasa o podría pasar un daño o detrimento de la salud, sin que se tome en cuenta la gravedad o la fatalidad; i) Acción preventiva: acción que se toma para la eliminación de las causas de una posible disconformidad o cualquier situación no deseable.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básico, cuyo propósito fue interpretar el nivel de asociación entre ambas categorías dentro de un contexto determinado y explicar los resultados. Asimismo, tuvo un carácter hermenéutico, puesto que ha permitido tener conocimiento del nexo entre ambas categorías explicándolas de manera individual (Hernández et al., 2014).

Tuvo un diseño hermenéutico, no experimental, transversal. Se dice que fue no experimental, en vista de que se ejecuta sin manipular las categorías de estudio, por lo tanto, lo que se pone en acción es observar fenómenos, así como se expresan en su ambiente original, para luego pasar a examinarlos. Transversal, debido a que se recoge información en un tiempo único. Y presenta un diseño hermenéutico, lo que significa que detallan la interpretación de dos o más categorías, concepciones o variables en determinado momento (Hernández et al., 2014). Es por ello, que para el desarrollo de este estudio se aplicó una guía de entrevistas a tres expertos en seguridad y salud ocupacional y derecho penal.

2.2. Escenario de estudio

Para Arias-Gómez et al. (2016) fue un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones; definido, limitado y accesible. Por lo que, fue la base para la elección de la muestra. En el caso del presente estudio, la población fueron los especialistas a los que se ha entrevistado y ellos conforman la población.

La muestra, según Arias et al. (2016) representa el subgrupo de la población, del cual, los datos que se recopilan son representativos. Asimismo, puede ser de dos tipos: probabilísticos y no probabilísticos. La primera se caracterizó por ser seleccionados de manera mecánica en un proceso en la cual se brinda las mismas

oportunidades; mientras que, en la segunda son seleccionados en base a los criterios del investigador, y no mediante un proceso de selección aleatoria. Por tal motivo, la muestra se obtendrá de manera no probabilística y se conformó por los tres especialistas en el tema estudiado.

Hipótesis

Hipótesis general.

La falta de regulación de la seguridad y salud ocupacional dentro del derecho penal afecta negativamente a los practicantes de institutos técnicos. Y los supuestos categóricos específicos:

Hipótesis específicas.

HE₁: La organización y planificación de la seguridad y salud ocupacional al no regularse dentro del código penal, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos.

HE₂: Los riesgos que se toman en cuenta en la seguridad y salud ocupacional no reguladas en las leyes y reglamentos, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos.

2.3. Participantes

Los participantes están integrados por tres especialistas en la materia, dos de los cuales son expertos en derecho penal. Asimismo, los supuestos categóricos planteados son los siguientes:

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Este punto comprende de 3 partes. En primer lugar, se tomó en cuenta el análisis descriptivo, en el cual se detallaron como se distribuye la muestra, para ambas categorías de estudio, teniendo en consideración las apreciaciones de los especialistas.

En segundo lugar, el análisis de las respuestas de los expertos, aquí se analizaron los criterios planteados por los especialistas para verificar si se ha tomado en cuenta o no la seguridad y salud ocupacional y el derecho penal en la regulación de los practicantes de los institutos superiores.

En el tercer lugar, en ese orden de ideas se han deconstruido las categorías en sus subcategorías y sus indicadores, para que se pudiera elaborar las preguntas de las sendas entrevistas que se han llevado a cabo a los especialistas. Esto se puede ver reflejado en la tabla 5.

Tabla 5

Operacionalización de variables

Categorías	Subcategorías	INDICADORES
Categoría (A)	X ₁ : Organización y Planificación	Estructura y diseño La muerte
Seguridad y salud ocupacional	X ₂ : Riesgos	Accidentes Lesiones leves Lesiones severas
Categoría (B)	Y ₁ : Código penal	Leyes
Derecho penal	Y ₂ : Leyes y reglamentos	Reglamentos

2.5. Procedimientos

Para el procesamiento de la información se realizó una triangulación, se hizo una interpretación de las respuestas de los entrevistados y se llegó a determinar si es necesario que se tome en cuenta la incorporación del estatus de los practicantes dentro del código penal, teniendo en consideración su seguridad y salud ocupacional.

2.6. Análisis de datos

El estudio se ha realizado, primero recolectando los datos necesarios para el desarrollo correspondiente empleando la técnica de la entrevista; luego se ha codificado las categorías, subcategorías y se han transcrito las respuestas de los especialistas entrevistados. Después se ha realizado el resumen, análisis e

interpretación de las respuestas respectivas. Se ha desarrollado la triangulación para poder culminar con una propuesta teórica a partir de un algoritmo sintáctico.

2.7. Aspectos éticos

Toda investigación que se realice debe tener en consideración tres principios: respeto a las personas, búsqueda del bien, justicia. Lo que implica que se logren los mayores beneficios, reduciendo el daño y la equivocación al mínimo.

Desde esta perspectiva cualitativa, se debe entender que la producción de conocimiento desde la óptica exploratoria es fundamentalmente constructiva; asimismo, la producción de dicho conocimiento, por la naturaleza de las ciencias sociales, es fundamentalmente interactivo; y su singularidad presenta un nivel legítimo debido a que lo que es importante es la cualidad y no la cuantificación.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

Tabla 6

Respuestas de los especialistas

Preguntas	Especialistas		
	Emilio Rojas Ramírez	Ana Cecilia Alegría Trujillo	Luis Ángel Espinoza Pajuelo
1. ¿De qué manera el SENATI/Universidad Autónoma organiza los elementos normativos de información para la seguridad y salud ocupacional de los estudiantes y practicantes que están dentro de las empresas?	Muy bien el SENATI cuenta con elementos normativos, así como documentos de inspecciones que a través de los instructores de seguimiento se realiza una inspección para verificar el estado en la cual los practicantes están laborando ello también implica el contrato de aprendizaje de práctica que regulan las normativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo así también como la seguridad y salud ocupacional	La Universidad tiene estatutos y tiene reglamentos lógicamente tiene mucha relación con las instituciones de salud, también lógicamente con respecto a la SUNEDU y todas las instituciones que prácticamente prevén la seguridad y salud ocupacional tanto como los docentes personal administrativo y también los estudian, de qué manera los organizan vuelvo a repetir a través de los reglamentos y estatutos los cuales están publicados y socializados antes de que empiece el ciclo semestral y también durante el ciclo semestral.	A la pregunta que se me ha planteado ¿De qué manera la universidad autónoma del Perú organiza los elementos normativos de información para la seguridad y salud ocupacional de los estudiantes y practicantes que están dentro de las empresas?, Primeramente señalarle que nuestra universidad tiene determinados reglamentos como el reglamento del estudiante 039ª del 2021, y también tiene un reglamento de alianzas de empleabilidad, entonces estos dos reglamentos están regulando por decirlo así los elementos normativos de la seguridad y salud ocupacional y también de la seguridad de los estudiantes y practicantes en la que a través de uno u otro convenio que realiza la universidad y previa calificación por decirlo así preparación son derivados a determinadas empresas en las cuales ellos pueden realizar su correspondiente prácticas José si bien es cierto y hay convenios y tenemos las normas establecidas acá y de esta manera pues vamos cautelando que estos jóvenes que son derivados a distintas empresas puedan de esta manera cumplir sus labores y prácticas y poder conseguir calificarse para luego terminar sus estudios debidamente y titulares.
2. ¿Cómo se planifica las condiciones laborales de los practicantes del SENATI/Universidad Autónoma en cuanto	Antes de enviar un practicante del SENATI a una empresa se verifica en la información que da la empresa si es que cuenta con las condiciones necesarias para que el practicante pueda desarrollarse sin ningún tipo	Está planificación se hace a inicio del ciclo semestral es una planificación que justamente lo realizan las autoridades de la Autónoma con las áreas correspondientes y directamente con las escuelas	Bien sí definitivamente esto es muy importante, nosotros manejamos por decir así documentos importantes en la institución y definitivamente la institución es totalmente responsable precautelar también y hacerle seguimiento a sus egresados y Así mismo de los practicantes, en

<p>a la SST y SSO antes de enviarlos a realizar prácticas a las empresas?</p>	<p>de peligro, además de ello los practicantes antes de ir a la empresa llevan cursos de seguridad y salud en el trabajo los cuales se le indica de qué manera pueden en este caso salvaguardar la integridad y su salud física ante determinados riesgos que puedan generar algunos tipos de peligros de la empresa.</p>	<p>profesionales entonces ello prácticamente se reglamenta a inicio de ciclo y se sociabiliza con todos los involucrados antes de inicio de ciclo ya sea semestral o en los de nivelación.</p>	<p>ese sentido justamente en el reglamento de alianzas de empleabilidad que tenemos se hacen los respectivos convenios en diferentes empresas y definitivamente esos convenios en que se realizan pues se establecen unas cláusulas la forma de cautelar por decir así el cumplimiento de sus labores de prácticas y a la vez que las empresas que estén adecuadamente registradas en los registros correspondientes y así a la vez también sus estatutos y sus normas respectivas esa planificación y vigilancia lo realiza la institución que viene a ser la Universidad no enviamos a las empresas que no estén bien registradas no enviamos a las empresas que de repente se dediquen a una actividad irregular y que estén fuera de los principios laborales, si no tiene que ser empresas adecuadas que de una u otra manera deben cumplir los convenios los jóvenes van a empresas que tienen convenios y en eso convenio le vuelvo a repetir se busca el cumplimiento que la empresa cumpla con todos sus deberes esto por un lado en cuestión de la seguridad y salud en el trabajo en el tema ocupacional que justamente vamos viendo esto para que los practicantes puedan tener un espacio engranado y a partir de ahí su experiencia les pueda servir para ir buscando otras oportunidades la institución antes de enviarlos realiza una calificación revisa sus notas los prepara se le da una orientación y de esa manera ya viendo el proceso de calificación lo remite a la disposición de las empresas.</p>
<p>3. ¿Los riesgos a los que se somete el practicante ¿son responsabilidad de la</p>	<p>En toda empresa y todo trabajo siempre van a implicarse algunos tipos de peligros en los cuales se puede generar algún tipo de riesgo, el asunto está en que los practicantes deben tener pues por</p>	<p>El practicante lógicamente tiene reglamentos lineamientos e indicaciones tanto por parte de su unidad receptora, pero qué tampoco está en cierta forma alejada de las consecuencias que pueda tener en</p>	<p>Con respecto a esto por ejemplo si producto de un convenio hemos remitido a un practicante, a partir de que el practicante ingresa a una entidad la empresa pues debe tener todos sus estatutos y los convenios y que de pronto lo hemos verificado que es que es una empresa de</p>

<p>empresa que los contrata?</p>	<p>ejemplo un buen equipo de protección personal ,del adiestramiento necesario para actuar ante determinados hechos que puedan concurrir a algún tipo de accidente y para ello entonces se necesita que el practicante esté habilitado y se encuentre también de forma apto para poder realizar el tipo de trabajo que se le encomienda, y pienso que la responsabilidad de la empresa como tal deberá asumir la responsabilidad ante un accidente que pueda ocurrir y si es que incurre en algún tipo de falta de práctica o falta de adiestramiento o falta de equipo de protección personal o tal vez condiciones ambientales que no puedan generar algún tipo de seguridad para el practicante.</p>	<p>este caso la Universidad entonces si efectivamente son riesgos que todas maneras se pueden verificar, pero es como vuelvo a repetir de acuerdo a la unidad receptora se relaciona esto y se reglamenta con la Universidad.</p>	<p>mucha responsabilidad y tiene los registros respectivos y ya entrando el practicante y siendo acogida por ella la empresa tiene sus reglamentos respectivos y protocolos y si alguna u otra manera sucediera alguna situación con el practicante tendría que hacerse responsable la misma empresa a qué actividad lo has sometido de repente lo ha sometido a un tema de estrés , en el tema del derecho es que puedan expresarlo o cometer algún abuso en el exceso de trabajo o que lo tenga un horario fuera del que implica su horario y pueda causarle un estrés o un cansancio al alumno , en ese sentido en el convenio establece determinados horarios y alguna u otra manera queda claro que cualquier responsabilidad que suceda dentro de la empresa , definitivamente la empresa lo tiene que asumir porque está dentro de su correspondiente entidad y el convenio ya salió de la Universidad y están en la empresa respectiva y si es que es así si se causaría algún perjuicio tendría que responder a ella tanto a las a las entidades administrativas civiles y penales.</p>
<p>4. ¿Los peligros ocasionales de un practicante ¿deberían ser considerados en el código penal?</p>	<p>Tengo entendido que en el Código Penal en el capítulo 7 artículo 168 A establece pues los atentados contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo los cuales implican sanciones punitivas y en los cuales sí hay peligros ocasionales en los cuales la empresa coloca a un practicante haciéndole correr riesgos no permitidos antes determinados peligros sí deberían ser considerados de forma penal para las sanciones respectivas siempre y cuando la empresa haya sido advertida de los peligros que pueda</p>	<p>Bueno realmente pienso que no porque el Código Penal , en este caso es un sistema que solamente se utiliza como última ratio y por lo tanto pienso que aún podemos tomar otro sistema quizás de tipo administrativo para no llegar al extremo de ponerles una penalidad con respecto a los peligros ocasionales salvo que obviamente el peligro del bien jurídico del practicante como la vida el cuerpo y la salud sí es que pudiera ser muy agravado pero si solamente son como su nombre lo dice ocasionales creo que no deben ser considerados en el Código Penal.</p>	<p>De una u otra manera nuestra normativa penal está determinado como la última ratio eso implica que es de última instancia, en estos temas podemos ver por ejemplo que nuestros practicantes se dirigen a una empresa primeramente que ellos van a realizar una labor administrativa más que todo teórica de redacción y en ese sentido sí existiera alguna exigencia o maltrato del practicante tendría que ir primero al ámbito administrativo, si por a o b hay un abuso un exceso o un acoso, claro está que eso está debidamente tipificado en el Código Penal pero si bien es cierto nuestro Código Penal establece definitivamente un hecho contrario a las normas a las cuales se debe sancionar pero en el tema como le vuelvo</p>

	<p>hacer correr riesgos innecesarios a algún tipo de practicante en alguna empresa.</p>		<p>a repetir estaría en las acciones que se puedan dar deben ser netamente administrativas o una sanción acoso o exceso de trabajo que podría afectar al práctica.</p>
<p>5. ¿Cuáles son las responsabilidades administrativas, civiles y penales que implican sanciones punitivas de las empresas por poner en riesgos y/o peligros inminentes a los practicantes del SENATI/Universidad Autónoma del Perú?</p>	<p>Bueno las responsabilidades administrativas de algún tipo de accidente ocasionado a algún practicante por ponerlo en riesgo ante un peligro inminente están considerados de acuerdo a la jerarquía que va desde los 3 supervisores los jefes de planta o los gerentes así también las responsabilidades civiles pienso que también son en este caso efectuadas con algún tipo de indemnización por el daño sufrido de al alguna parte del cuerpo, y con respecto a las sanciones punitivas las cuales conllevan atender penalidades de cárcel si es que está considerado que el peligro pudo haberse eliminado sin correr el riesgo de ocasionarse un accidente y aun así no ha previsto pienso que sí debería ser considerado como una alternativa de sanción punitiva.</p>	<p>Bueno no le podría dar mucha referencia de ello, pero dentro del conocimiento que nosotros tenemos las responsabilidades administrativas lógicamente son las más comunes en ese sentido por ejemplo las amonestaciones administrativas de tipo multan las civiles obviamente de cumplimiento y las penales del tipo punitiva sancionables.</p>	<p>Definitivamente nuestra institución como le vuelvo a repetir , hace una evaluación hace convenios, con instituciones de mucha responsabilidad pero en todo caso siempre puede existir por qué también tenemos buena cantidad de estudiantes ya cuando lo enviamos dejamos en manos de las empresas que incluso son bastantes, y en muchas de las universidades no pueden hacerle seguimiento a todos , y por lo tanto las empresas pueden cometer algún abuso o exceso y ante ello la responsabilidad administrativa está en el proceso administrativo justamente que se le debe seguir al calificar ese hecho podemos hablar de repente de un exceso de trabajo en horario extensivo o de los pagos que no se les hace en calidad de practicantes y muchas cosas que les puede suceder y que los alumnos definitivamente pueden primeramente denunciar los hechos ante la entidad y después ante las entidades administrativas correspondientes a efectos de que se puede seguir con una sanción a dichas empresas, claro que sí pone en conocimiento a la Universidad , la Universidad puede hacer extensiva la respectiva denuncia para efectos de que pueda tener una sanción las respectivas empresas que está cometiendo algún abuso , claro está agotada la vía administrativa podemos tener algunas cuestiones civiles en algunas responsabilidades que se puedan hablar para poder hablar de una indemnización que se le puede establecer a los estudiantes sobre ese abuso que se le pueda haber dado y en las cuestiones penales como hemos</p>

6. ¿Cuál es la manera en que se relaciona la Seguridad y Salud Ocupacional en el derecho penal Indebidamente regulado para los practicantes de Institutos Técnicos?

Bueno de acuerdo a las normativas del derecho penal sí está relacionado con la seguridad y salud ocupacional de un trabajador pero cuando se trata de un practicante muchas veces la empresa no toma responsabilidad directa hacia la solución en este caso de restablecer la salud del practicante que fue afectado en su salud ya sea por accidente o por enfermedad causada por el mismo trabajo y que también debería ser considerado como un colaborador.

Bueno el derecho penal se regula directamente con las instituciones como por ejemplo los bienes jurídicos que como en este caso son agravados y los que tienen que ser tutelados y pienso que eso está regulado en los delitos contra la vida el cuerpo y la salud y tal vez posiblemente en algunos tipos de corrupción podría ser pero hay que tomar en cuenta que pero hay que tomar en cuenta que los practicantes no tienen una función cómo puede ser de funcionario público o servidor pero sin embargo pueden caer en ese tema como instrumentos para realizar algún tipo de pero eso sería ya algo muy alejado generalmente cuando hablamos de la seguridad y salud ocupacional qué es un delito contra la vida el cuerpo y la salud en cuanto a su protección como persona.

señalado en la última ratio tendríamos que ver que ese hecho califique como una conducta penal dentro de lo que está establecido en los tipos penales que tenemos en nuestro ordenamiento del Código Penal porque no podríamos ir más allá de lo que está previsto teniendo presente el principio de legalidad, entonces por ahí tendríamos tratando de ver y cautelar de pronto que nuestros estudiantes cumplan bien su labor pero que las empresas asuman también su responsabilidad.

En ese sentido si bien es cierto esta vinculación respecto a la seguridad y salud ocupacional nuestra institución y creo que todas las instituciones, en ese sentido el cumplimiento de los reglamentos y cuidados que deben estar al momento de enviar un practicante para que cumpla una labor de una u otra manera podemos cautelar con los reglamentos que establecen la seguridad que se debe dar en el trabajo y esto es algo del derecho internacional y de las normas que deben estar bien establecidas hay una relación clara entre la labor que debe realizar y la seguridad que debe prestarle la empresa al trabajador en cumplimiento de su labor, de una y otra manera en el ámbito del derecho penal si se causa un daño está establecido también el título respectivo contra la vida el cuerpo y la salud en cuestión de generar un daño y de una y otra manera se hacen reparaciones en el rol respectivo de los trabajos deben siempre ser cautelados no solamente por las empresas sino también por el propio estado en resguardo de ese trabajador que de alguna y otra manera está en una cuestión mixta porque no es un trabajador total si no que es un practicante y cómo es un practicante muchas veces se cometen abusos en su formación que debe

<p>7. ¿Las leyes y reglamentos de la SSO tienen algún nexo con el código penal?</p>	<p>Sí pienso que las leyes y reglamentos de la seguridad y salud ocupacional, tienen un nexo importante en las leyes administrativas civiles y penales, y en cuánto a la ley penal que es la más drástica por medio de la ley 29783 que establece en sus normativas derechos y deberes de las empresas para con los trabajadores la cual debe ser también efectiva para los practicantes y que seguramente su incumplimiento será derivado pues a las instancias penales cuando ocurra algún tipo de agravio contra la vida el cuerpo y la salud del trabajador o en este caso del practicante.</p>	<p>Las leyes y reglamentos de la seguridad y salud ocupacional según tengo entendido solamente en dónde delito contra la vida el cuerpo y la salud.</p>	<p>respetarse porque después ya pasa a otra etapa. Definitivamente podríamos hablar de una relación con nexo externo en el sentido que no está debidamente establecido y vinculado concretamente si no de una y otra manera tenemos una identidad o una empresa que no cumple estos reglamentos va a ser sancionado definitivamente primeramente administrativamente civilmente y luego por el ordenamiento penal hay una vinculación porque en el Código Penal definitivamente cuida los intereses de las personas o los individuos y bajo ese cuidado de una manera preventiva están indebidamente ligados para efectos de sancionar o aplicar penas cuando de una u otra manera se ocasionan daños a los practicantes que tienen en sus reglamentos pero que no son o no se cumplen por las empresas.</p>
<p>8. ¿Cuáles serían las modificaciones que se deben hacer en las leyes y reglamentos de la SSO para proteger a los practicantes?</p>	<p>Efectivamente con respecto a la protección legal de los practicantes que aún no son considerados como trabajadores o colaboradores pienso que todavía falta implementarse algunas normas las cuales puedan proteger mejor la prevención de los riesgos laborales específicamente para aquellos trabajos que implican demasiado peligro cómo por ejemplo los trabajos en altura o trabajos con fuego como las fundidoras de metales y todo aquello que implique pues determinados peligros y que los riesgos no sean bien controlados es por eso que sí se debe especificar una normativa</p>	<p>Bueno pienso que estas modificaciones a las leyes y reglamentos en este caso deben verificar si efectivamente hay una buena prevención en cuanto a la protección de los practicantes por ejemplo si es que adolecen alguna enfermedad o si ingresan por alguna deficiencia también tomar en cuenta por ejemplo la inclusión social de aquellos practicantes que quizás adolescente de alguna incapacidad y no discriminarlos más bien darle la oportunidad para que se desarrollen profesionalmente.</p>	<p>Justamente en las reglamento y normas que se han establecido bajo este sistema laboral de los practicantes existen bastantes deficiencias porque de pronto tenemos bastantes quejas y bastantes abusos que cometen las empresas al margen de su legalidad tengo cumplir con los horarios respectivos a las prácticas qué quieres envía y de alguna u otra manera los jóvenes que empiezan a practicar los tienes horario porque quizás quieren aprender un poco más y quieren desarrollarse mejor entonces encontramos una doble situación por decir así es una paradoja porque si bien es cierto las personas se someten a esas exigencias con el objeto de querer aprender y que de alguna u otra manera la empresa sabe que se está exigiendo demás y esto genera también un abuso pero a la paz le está dando también una condición de</p>

especialmente para los practicantes que se supone están todavía en un proceso de aprendizaje y que no se le puede colocar en riesgos que implican peligros para los cuales no están debidamente preparados.

aprendizaje en la que si termina en esta etapa y terminar en una institución de mucha exigencia en cualquier sitio lo puede hacer y es una preparación muy fuerte en cualquier sitio que vaya al practicante puede rendir pero tampoco no debemos permitir el abuso y las modificaciones de alguna u otra manera a estos reglamentos o esas leyes respecto a la seguridad ocupacional debería ser justamente en esa protección y justamente como hemos señalado en el artículo 168 en el Código Penal en el capítulo séptimo tratamos sobre la violación de la libertad de trabajo y que se viola esta libertad cuando de pronto no se hace respetar esos derechos de este tipo de trabajador que vienen a ser los practicantes que están en una etapa mixta de aprendizaje pero que ese aprendizaje de una u otra manera es parte de ser un colaborador y que ese colaborador merece el cumplimiento de todas las obligaciones que debe brindarle el estado para que tenga una mayor protección.

Tabla 7

Coincidencias, discrepancias e interpretación de las entrevistas

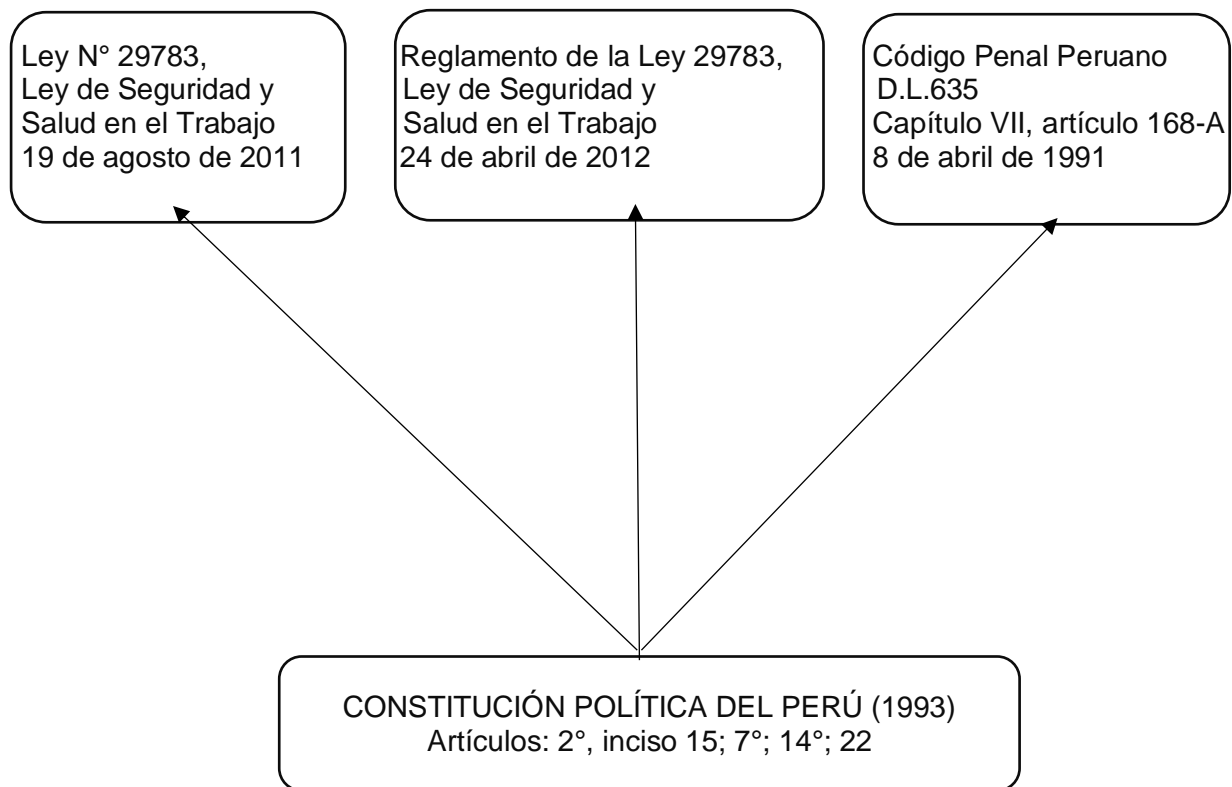
Preguntas	Coincidencias	Respuestas Discrepancias	Interpretación
1. ¿De qué manera el SENATI/Universidad Autónoma organiza los elementos normativos de información para la seguridad y salud ocupacional de los estudiantes y practicantes que están dentro de las empresas?	Los tres especialistas indican que sus instituciones tienen reglamentos para los practicantes y que están acordes con la seguridad y salud en el trabajo y ocupacional.	No existen discrepancias entre los expertos al respecto.	Las entidades presentan sus propios documentos normativos sobre la seguridad y salud en el trabajo y/u ocupacional, con sus particularidades y de acuerdo a la naturaleza de las mismas.
2. ¿Cómo se planifica las condiciones laborales de los practicantes del	Los tres especialistas indican que tienen las herramientas normativas antes de que los practicantes vayan	La información dada por los especialistas no indica ninguna discrepancia.	De acuerdo a la naturaleza de las entidades, cada una tiene su propio tratamiento; Senati, los practicantes

<p>SENATI/Universidad Autónoma en cuanto a la SST y SSO antes de enviarlos a realizar prácticas a las empresas?</p>	<p>a las empresas o entidades donde van a ser sus actividades laborales. Verifican si la entidad está registrada y es legal.</p>		<p>tienen previamente cursos de capacitación; la universidad firma convenios específicos donde se indica la SST de los practicantes.</p>
<p>3. ¿Los riesgos a los que se somete el practicante ¿son responsabilidad de la empresa que los contrata?</p>	<p>Tanto Rojas como Alegría consideran que se deben minimizar los riesgos y peligros o de acuerdo a los convenios entre las entidades</p>	<p>Espinoza considera que si el practicante tiene algún accidente la entidad receptora debe asumir su responsabilidad civil y penal.</p>	<p>Todo va a depender de cómo se firma el contrato o convenio de las entidades con las empresas y Espinoza es puntual sobre las responsabilidades de las compañías.</p>
<p>4. ¿Los peligros ocasionales de un practicante ¿deberían ser considerados en el código penal?</p>	<p>No existen coincidencias en esta interrogante.</p>	<p>Rojas considera que, si debe de haber acción mediante el código penal, de acuerdo al capítulo 7, artículo 168, inciso A; en cambio, Alegría y Espinoza consideran que no ya que se puede considerar riesgos de carácter administrativos que se encuentran tipificados en el código y si existe algún delito, recurrir a la pena como última ratio.</p>	<p>La naturaleza de las prácticas que se realizan en el Senati pone en un mayor riesgo del que tienen los que practican en la Universidad Autónoma del Perú, ello conlleva a que se tengan distintas perspectivas sobre el particular y de acuerdo a la aplicación del código penal.</p>
<p>5. ¿Cuáles son las responsabilidades administrativas, civiles y penales que implican sanciones punitivas de las empresas por poner en riesgos y/o peligros inminentes a los practicantes del SENATI/Universidad Autónoma el Perú?</p>	<p>Todos los especialistas coinciden en que deben de tener en cuenta, primer lugar, los procesos administrativos como amonestaciones y multas; y si existe algún daño en el campo civil, se debe considerar la respectiva indemnización.</p>	<p>Rojas, considera que debe tenerse en cuenta una acción punitiva. Alegría y Espinoza, consideran que el aspecto penal debe ser considerado como última ratio y solo con penal sancionables.</p>	<p>Se debe tener en consideración que las prácticas realizadas por el alumno del Senati tienen que ver con actividades de carácter físico y que pueden poner en riesgo su integridad; las de los alumnos de derecho se centra más en la ética y la moral, pero lo uno no excluye lo otro.</p>
<p>6. ¿Cuál es la manera en que se relaciona la Seguridad y Salud Ocupacional en el derecho penal Indebidamente regulado para los practicantes de Institutos Técnicos?</p>	<p>Rojas señala que, si existe relación entre la SSO y el derecho penal, pero en el caso de los practicantes, las entidades no se hacen responsables de manera directa. Coinciden con Alegría y Espinoza en ese aspecto.</p>	<p>Alegría señala que los practicantes no tienen relación ni como funcionarios ni como servidores; igual concepto tiene Espinoza, sin embargo, solo está vinculado al derecho penal siempre que tuviese daño en la vida, cuerpo y salud del practicante.</p>	<p>Todo depende de las prácticas que realicen los alumnos, si tienen que ver con el aspecto físico o el psicológico. Lo cierto es que las opiniones tienen que ver si se afecta la vida, el cuerpo y la salud del practicante.</p>
<p>7. ¿Las leyes y reglamentos de la SSO tienen algún nexo con el código penal?</p>	<p>Los tres expertos coinciden que existen nexos entre la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo y</p>	<p>Rojas señala que este nexo debe hacerse extensivo y evidente hacia los practicantes.</p>	<p>Es evidente que no existe una expresión directa sobre el caso de los practicantes y que debería</p>

8. ¿Cuáles serían las modificaciones que se deben hacer en las leyes y reglamentos de la SSO para proteger a los practicantes?	el código penal, siempre que se trata de delitos contra la vida, cuerpo y salud. Rojas señala que se deben tener en cuenta los trabajos riesgosos y peligrosos porque los practicantes se encuentran en proceso de aprendizaje; asimismo Alegría indica que se debe considerar las discapacidades o enfermedades de los practicantes; Espinoza señala que, los reglamentos son deficientes por lo que generan abusos por parte de las empresas, al margen de su legalidad.	No existen discrepancias en este punto, las ideas se complementan.	escribirse en el código de manera literal. Es evidente que se debe realizar modificaciones en las leyes y reglamentos de la SSO, por lo que se tiene que tener en cuenta el concepto de colaborador en este proceso de aprendizaje que tienen los estudiantes que hacen prácticas en las entidades, sean públicas o privadas.
--	---	--	--

Figura 3

Normas vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo

**Figura 4**

Dilema del desarrollo y riesgo

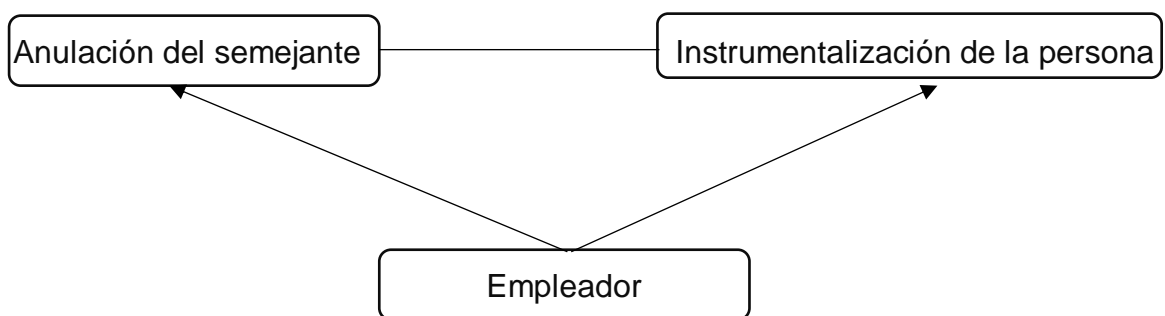
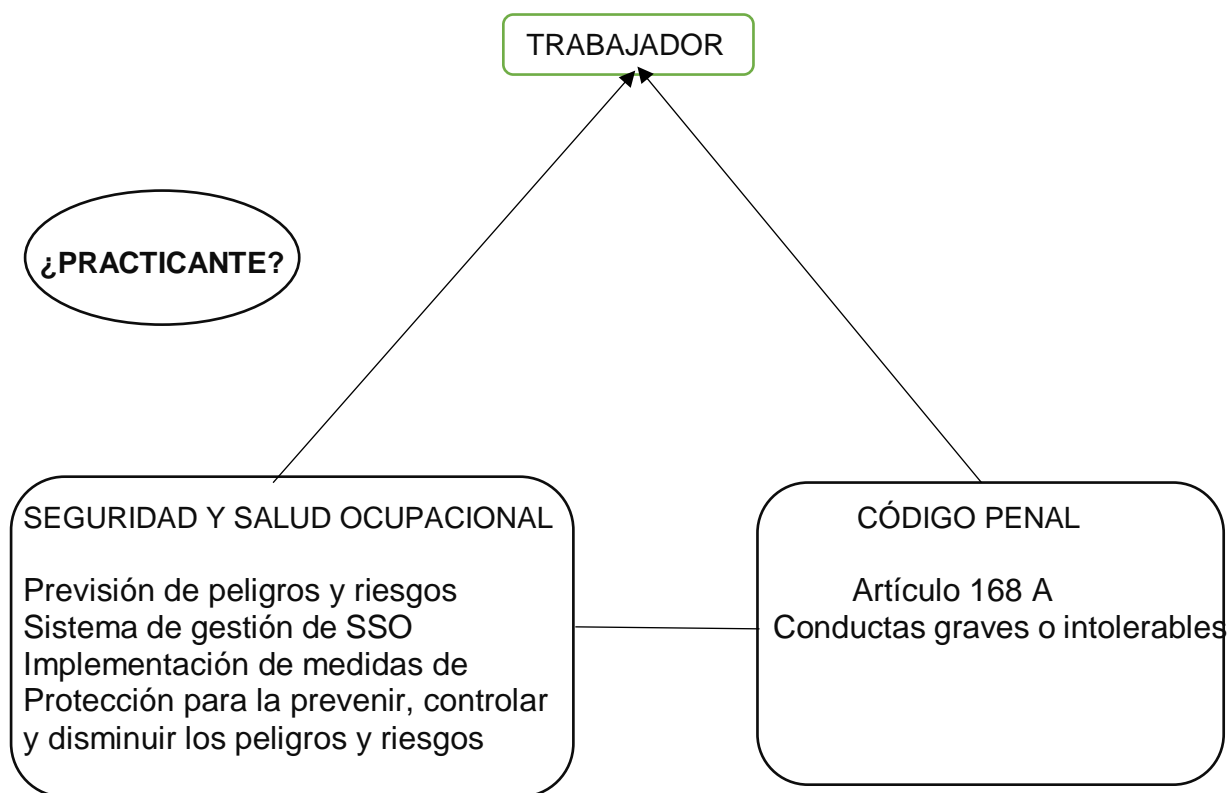


Figura 5

Relación entre la seguridad y salud en el trabajo, el código penal y la posición del practicante



Contrastación de los supuestos categóricos

La jefatura académica del Senati hizo referencia que los alumnos cuentan con un seguro contra accidentes de trabajo el cual es utilizado según la gravedad de la lesión sufrida en el accidente, puesto que también cuentan con un instructor de seguimiento que verifica que la empresa cuente con todos requerimientos de seguridad para los practicantes del Senati.

La jefatura de seguimiento para los practicantes manifestó que los alumnos del Senati cuentan con el curso de SST, y que en toda la carrera es llevado en forma obligatoria y que, así como la teoría, también llevan a cabo prácticas con equipos de protección personal en todos los talleres del Senati según sea el caso.

El estudio de asesoría jurídica Reyes Rivera analizó las posibles implicancias administrativas, civiles y penales que pudieran derivar del delito de atentado contra la SST y que además en el país es muy difícil que un empresario sea procesado penalmente por la autoridad judicial y menos aún si se trata de un practicante dado que bien lo indica la norma debe ser un trabajador y para esto deberá estar en planilla y en su mayoría los practicantes están considerados como tal. Lo manifestado armoniza con lo sostenido por Riveros (2019) el cual refiere que existe responsabilidad penal de las personas jurídicas en los accidentes de trabajo.

Ante la considerable cantidad de heridas y fallecimientos que ocurren por accidentes laborales, es indispensable un exhaustivo estudio teniendo en consideración el derecho penal. Por lo cual, se empleó el artículo 168-A del código penal peruano (Poder Ejecutivo del Perú, 1991) y en la ley de SST (Congreso de la República del Perú, 2011). Al analizar las normas indicadas, se puede observar que no existe el alcance correspondiente para sancionar a las personas jurídicas o al propio empleador, especialmente cuando los accidentados son los practicantes. Asimismo, existe un mecanismo que es el programa criminal compliance, que también se debería aplicar de forma obligatoria y necesaria en el ámbito de los accidentes y riesgos en el trabajo y no solo en el campo administrativo, tal como lo expresa la ley N° 30424 (Congreso de la República del Perú, 2016). Se debe tener en consideración la enorme cantidad de hechos irregulares y de las ilegalidades que se suelen cometer en los centros de trabajo, los cuales atentan contra las personas, su salud y su propia vida. Estos hechos incluyen tanto a los trabajadores estables, contratados y a los practicantes y por ello se hace necesario estudiar el fenómeno de forma minuciosa. Siendo un tema complejo y que no se encuentra en la legislación, va a afectar a los miembros de la sociedad; en la realidad, estos hechos sobrepasan lo que establecen

las leyes. Estos hechos donde no se respetan las potestades de los trabajadores se pueden leer y ver en los medios de comunicación, escrita y oral, pues todos los días las noticias indican denuncias por accidentes y padecimientos laborales que han ocurrido en los centros laborales, los que comprometen vidas humanas, debido a que se incumplen las normas de seguridad laboral o por los abusos que suelen cometer los empleadores, no siendo sancionados de acuerdo a la ley, quedando impunes. Esto debido a que se ha podido determinar la correspondiente responsabilidad en el campo penal o las sanciones que se deberían aplicar a los representantes legales no se aplican debido a que los procesos judiciales son engorrosos y lentos no llegándose a imponer un castigo que pudiera satisfacer a los perjudicados.

También Gallo (2020) refirió y señaló que en América Latina existe una problemática común respecto a los accidentes en el trabajo. Estos accidentes se han producido porque los empleadores incumplen las disposiciones que tienen que ver con la seguridad e higiene laboral. La autora analizó los diversos factores que intervienen en las infracciones de las prescripciones preventivas, como son, los económicos, culturales, legales y esencialmente una visión que pueda compensar los riesgos laborales en la que se encuentra oculta la idea de lo inevitable que es que ocurra un accidente. Esta concepción permite comprender el por qué en América Latina se ha desarrollado más, en la siniestralidad laboral, lo indemnizatorio que lo preventivo. Para la autora, es necesario plantear una estrategia de tres pasos: reestructuración de los sistemas administrativos laborales de la región dirigidos a la prevención, adecuados mecanismos para controlar que se cumpla la prevención lo que implica la inspección laboral, y una campaña concientizadora sobre los accidentes y peligros dentro del centro laboral que permita tener una correcta

percepción sobre esta problemática y su vínculo con el derecho penal, para lo cual se debe crear el concepto de delito referido al peligro de los riesgos laborales.

De todo lo anterior, se puede llegar a la conclusión que, solo mediante la integración de la actividad preventiva dentro de la compañía y poniendo todos los medios a su alcance para adoptar todas las medidas que sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores y practicantes, podrá el empresario evitar que le sea atribuida algún tipo de responsabilidad ya sea administrativa, civil o penal en caso de poner en peligro inminente a la colectividad trabajadora y practicantes o lo peor aún en caso de accidente de trabajo y que la norma debe alcanzar tanto para trabajadores como practicantes.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1. Discusiones

Los cambios en los terrenos de la tecnología, economía y la sociedad que se produjeron por la revolución en la industria, obligaron al estado peruano a incorporar en su agenda la siniestralidad laboral. Sin embargo, su justificación en el siglo XIX estuvo relacionada sustantivamente en lo referente a la salud y bienestar de los trabajadores que realizaban sus actividades de trabajo en las fábricas y ello afectaba directamente la parte económica tanto de la empresa como del país involucrado.

A fines del siglo XIX y comienzos del XX, la clase obrera fue aumentando su importancia, principalmente en los países que ya estaban industrializados, teniendo en cuenta cómo se internalizaban los conflictos en el trabajo y la necesidad de incorporarlos en la constitución como herramienta de defensa y de conquista de los derechos de los trabajadores. Ello se reflejó con la incorporación, en las primeras cartas magnas, de los derechos laborales donde se incluían la defensa y protección frente a los riesgos laborales, reflejándose en los convenios internacionales sobre seguridad en el centro laboral (OIT) y después su integración en herramientas extra-nacionales como es el caso de los Derechos Humanos.

Por otra parte, los Estados que se encontraban bajo la influencia de las normas regionales, reconocieron la relevancia penal de los comportamientos que puedan atentar contra la SST de los trabajadores, las que son necesarias para el buen desempeño de los mismos; estas situaciones deben ser castigadas por las normas y preceptos penales de los países involucrados, influenciados además por la normativa regional, han reconocido la relevancia penal de las conductas que atentan contra las condiciones de la SST necesarios para el desarrollo de las labores de los trabajadores, sancionándolas en sus respectivos códigos penales o en las leyes penales especiales. Pero, las normas son heterogéneas, debido a que los

ordenamientos jurídicos optan por distintas opciones, o incorporan un tipo de castigo independiente que busque proteger la SST, o subsumirlas dentro de las conductas de riesgos que están prohibidas por los tipos penales clasificados como lesiones u homicidios.

En el Perú, esta regulación para la SST se dio mediante reglas desde comienzos del siglo XX, por la tardía industrialización del país. Ninguna de estas normas incorporó la penal, la cual solo se adoptó en el año del 2011 con la promulgación de la ley N° 29783 (Congreso de la República del Perú, 2011) norma de la SST, que incorporó por primera vez en el ordenamiento jurídico peruano el principio de prevención de riesgos laborales, concordante con los convenios de la OIT, y, un tipo penal que se orientó a la sanción si no se adoptaban las medidas de SST las cuales son indispensables para una actividad laboral segura.

Incorporar la defensa y amparo de los trabajadores frente a los peligros en el centro laboral, teniendo en cuenta los Derechos Humanos como el PIDESC y el Protocolo de San Salvador y que se introdujeron en las primeras constituciones sociales no hace sino poner en evidencia que es un derecho fundamental. El interés gubernamental va a responder a la imperiosa necesidad de darle al colectivo de los trabajadores las condiciones necesarias y suficientes para que no exista mercantilismo pues esto se vincula directamente con la vida, la salud y la integridad corporal que son bienes ligados directamente con la dignidad del trabajador.

La intervención del derecho penal se va a justificar por las características singulares que tiene el bien jurídico, el cual se asocia a la vulnerabilidad del grupo social que se tutela y su importancia para los cimientos del propio Estado. Además, por ser de interés esencial, además de la protección de manera autónoma también

se deben considerar los bienes jurídicos individuales y/o a otros bienes jurídicos colectivos como la salud pública.

Para abordar el hecho de la compañía desde el derecho penal se debe considerar la naturaleza pre jurídica, esto decir, el nexo entre dos o más personas para lograr un objetivo común lícito. Para ello, las personas van a disponer de ciertos recursos y van a organizar su funcionamiento de tal forma que, lo complejo de sus actividades no impida que se manejen los asuntos vitales para que se ponga en marcha la compañía, delegando y fraccionando funciones tanto a nivel vertical como horizontal.

Los empresarios, en el ejercicio de la libertad de empresa, deben hacerse responsables de las probables repercusiones que puede ocasionar las actividades que desempeñan dentro de la esfera jurídica y que involucren a terceros. En ese sentido y ante el dinamismo de las actividades empresariales y económicas, se debe tener en consideración los deberes que conllevan estas porque lo que se busca es evitar que se produzcan riesgos jurídicamente prohibidos y afecten bienes jurídicos ajenos.

Toda persona que va a asumir libre y de manera voluntaria las secuelas del ejercicio de su libertad, va a hacer la única fuente coherente con los principios de autogobierno y auto organización para la protección de los respectivos bienes jurídicos, de los que se derivan las obligaciones con las que se gravan a los garantes. Estos deben hallarse a través del comportamiento previo, donde se van a identificar los bienes jurídicos que pueden ponerse en riesgo en la organización. Estos peligros pueden estar descritos en otros preceptos del ordenamiento jurídico, lo que va a servir para que se oriente la actividad del garante; pero, al no regularse los mismos, para poder asumir la prevención de estos riesgos, se debe exigir que se haga sustentado

en la capacidad para accionar y en función de tener conocimiento de las normas jurídicas correspondientes.

Como el empresario tuvo un garante frente a los riesgos que se pueden producir por la actividad empresarial, la cual nace de la disposición del tercero para que se lleven a cabo sus propósitos. Por lo que, lo que es relevante es la ubicación del garante respecto a la prestación de sus servicios, es decir, empresario o empleador en un sentido amplio. Esto otorga el derecho y la obligación de que se coordinen las actividades de los trabajadores, adoptándose las medidas indispensables que eviten heridas del bien jurídico producto de realizar la actividad por la cual se le ha contratado.

Como fue un bien jurídico colectivo y que al grupo de trabajadores no se les ha exigido tener pleno conocimiento de los riesgos que se pueden derivar al prestar sus servicios a un tercero, ese consentimiento no se va a validar por negar la conducta del empleador, pero, una auto puesta en peligro de los trabajadores o practicantes se puede admitir en tanto se pueda verificar que, el primer obligado a velar por cumplir las obligaciones de protección, entre los que está el deber de vigilancia, ejerció de manera correcta su posición de garante y que el cumplimiento del trabajador escapó al control que se le exige al empresario, que es el garante.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Primera: La ausencia de regulación de la seguridad y salud ocupacional dentro del derecho penal afecta negativamente a los practicantes de institutos técnicos.

Segunda: La organización y planificación de la seguridad y salud ocupacional al no regularse dentro del código penal, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos.

Tercera: Los riesgos que se toman en cuenta en la seguridad y salud ocupacional no reguladas en las leyes y reglamentos, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones

Primera: El incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, que afecten la vida, el cuerpo y la salud de los practicantes de los institutos superior sean considerados dentro del derecho penal.

Segunda: Se sugiere la organización y planificación de la seguridad y salud ocupacional estén bien definidas y establecidas para que cuando se aplique el código penal correspondiente el practicante no se vea afectado y se le proteja de manera adecuada.

Tercera: Se propone que los riesgos que señalan las normas legales y reglamentos tipificados como delitos en la seguridad y salud en el trabajo en el código penal, sean considerados también para los practicantes de los institutos superiores.

REFERENCIAS

- Arias-Gómez, J., Villasis-Keever, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arroyo, L. (1996). Derecho y Riesgo. *Riesgo y trabajo: legislación y formación en seguridad*. Editorial Mapfre.
- Baguer, A. (2011). *Dirección de Personas*. Díaz de Santos.
- Campoverde, J. (2016). *La seguridad y salud ocupacional en Latinoamérica*. Organización Internacional del Trabajo.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993, diciembre). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2006, julio). Ley 28806. *Ley general de inspección del trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/74394/81338/F-519521825/ley%2028806.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2011, agosto). Ley N° 29783. *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Congreso de la República del Perú. (2014, julio). Ley 30222. *Ley que modifica la ley 29783*. Diario Oficial El Peruano. <https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/12/Ley-30222-LP.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2016, abril). Ley N° 30424. *Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho*. Diario Oficial El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-regula-la-responsabilidad-administrativa-de-las-pers-ley-n-30424-1370638-1>

Congreso Federal de los Estados Unidos de Norteamérica. (1970, diciembre). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Oficina de Publicaciones del Gobierno de los Estados Unidos. <https://es.scribd.com/document/356450488/Ley-de-Seguridad-y-Salud-Ocupacional-de-1970>

Correa, M. (2015). *Accidente de trabajo, seguridad y aseguramiento*. Planeta. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ElAseguramientoDeLosAccidentesDeTrabajo-2495888.pdf>

Cortés, J. (2014). *Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Alfa y Omega. <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/15151/1/seguridad%20e%20higiene.pdf>

Feria, K. (2020). La seguridad y la salud en el trabajo. Una aproximación a través del Derecho penal cubano. *IUSTA*(52), 15-50. <https://www.redalyc.org/journal/5603/560365773002/html/>

Gallo, P. (2020). Perspectiva penal de la seguridad laboral en Latinoamérica. *Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, 1(1), 17-20. <https://journal.poligran.edu.co/index.php/GSST/article/view/1580>

Garnelo, J. J. (2017). *Implementación de medidas coercitivas y auditables para el cumplimiento de la norma de seguridad y salud ocupacional N° 29783* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDEH. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/554/TESIS%20GARNELO%20CUEVA%20josue.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, M. (2006). *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo*. Consejo económico y social.

https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Huerta, M. (2019). *La seguridad y salud ocupacional* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15310/Huerta%20Tapia%2c%20Milagros%20Sof%c3%ada.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Ibañez, I. (2012). *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2010*. INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/618461/Informe+sobre+el+estado+de+la+seguridad+y+salud+laboral+en+Espa%C3%B1a+2010/7078ba6b-503f-45cf-82fe-3d23a8e5bf52>

Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2008, julio). Resolución N° 2646. https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2646_de_2008_ministerio_de_la_proteccion_social.aspx#/

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Compendio de normas sobre la legislación laboral*. MTPE. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/28122017_Compendio_Normas_2017.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2012, junio) *Guía y formatos referenciales para el proceso de elección de los representantes ante el Comité*

de Seguridad y Salud en el Trabajo - CSSTy su instalación, en el sector público.

Diario Oficial El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-guia-y-formatos-referenciales-para-el-proceso-de-resolucion-ministerial-n-148-2012-tr-798859-2/>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2013, marzo). Resolución Ministerial N° 050-2013-TR. *Formatos Referenciales*. MTPE. Obtenido de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/ccst/RM-050-2013-TR-Formatos-referenciales.pdf

Montoya, A., & Pizá, J. (2000). *Curso de seguridad y salud en el trabajo* (2° ed.). McGraw Hill.

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. ONU. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Poder Ejecutivo del Perú. (1991, abril). Decreto legislativo N° 635. *Código Penal Peruano*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=2>

Poder Ejecutivo del Perú. (1997, marzo). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial El Peruano. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Poder Ejecutivo del Perú. (2005, setiembre). *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo*. Diario Oficial EL Peruano. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/12->

03_Reglamento_de_Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_2005-09-29_009-2005-TR_487.pdf

Poder Ejecutivo del Perú. (2012, abril). *Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N_005-2012-TR.pdf?v=1585259918

Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Bonilla, N., Hernández, Y., & Silva, G. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Espacios*, 39(28). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n28/a18v39n28p31.pdf>

Riveros, M. (2019). *Responsabilidad penal de las personas jurídicas en los accidentes de trabajo* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UTP. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3163/Marco%20Riveros_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Rodríguez, S. (2017). *La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.1240>

Sunafil. (2016). *Informe de la seguridad y salud ocupacional en el Perú*. Departamento de investigaciones de la Sunafil. <https://www.institutodeseguridad.edu.pe/la-salud-ocupacional-en-el-peru-retos-tras-la-pandemia/#:~:text=Evoluci%C3%B3n%20del%20sector->

,El%20informe%20'El%20pulso%20de%20la%20salud%20ocupacional%20e
n%20el,operaciones%20debido%20a%20la%20pandemia

Tuesta, J. (2018). *Relación entre seguridad y salud ocupacional con los accidentes de trabajo en la Fiscalía Penal de Tarapoto* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.126>

Valle, J. (2012). *Salud Ocupacional en Perú: Situación y Evolución, Tendencias en Enfermedades Ocupacionales*. BS Grupo.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	SUPUESTOS CATEGÓRICOS	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p>Pregunta general: ¿La ausencia de regulación de la seguridad y salud ocupacional dentro del derecho penal afecta negativamente a los practicantes de institutos técnicos?</p> <p>Preguntas específicas: PE1: ¿La organización y planificación de la seguridad y salud ocupacional al no regularse dentro del código penal, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos? PE2: ¿Los riesgos que se toman en cuenta en la seguridad y salud ocupacional no reguladas en las leyes y reglamentos, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos?</p>	<p>Objetivo general: Interpretar si la ausencia de regulación de la seguridad y salud ocupacional dentro del derecho penal afecta negativamente a los practicantes de institutos técnicos.</p> <p>Objetivos específicos OE1: Analizar si la organización y planificación de la seguridad y salud ocupacional al no regularse dentro del código penal, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos. OE2: Analizar si los riesgos que se toman en cuenta en la seguridad y salud ocupacional no reguladas en las leyes y reglamentos, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos.</p>	<p>Antecedentes nacionales Riveros (2019) cuyo tema se refiere a la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los accidentes de trabajo, presentado en la Universidad Tecnológica del Perú.</p> <p>Tuesta (2018) en su trabajo sobre la relación entre seguridad y salud ocupacional con los accidentes de trabajo en la Fiscalía Penal de Tarapoto, año 2018.</p> <p>Antecedentes internacionales Gallo (2020) con su trabajo, la perspectiva penal de la seguridad laboral en Latinoamérica. Feria (2020) en su artículo sobre la seguridad y salud en el trabajo. Una aproximación a través del derecho penal cubano.</p>	<p>S. Categórico general La ausencia de regulación de la seguridad y salud ocupacional dentro del derecho penal afecta negativamente a los practicantes de institutos técnicos.</p> <p>S. Categóricos específicos SCE1: La organización y planificación de la seguridad y salud ocupacional al no regularse dentro del código penal, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos SCE2: Los riesgos que se toman en cuenta en la seguridad y salud ocupacional no reguladas en las leyes y reglamentos, afectan negativamente las labores de los practicantes de institutos técnicos.</p>	<p>Categoría 1: Seguridad y salud ocupacional.</p> <p>Subcategorías: - Organización y planificación. - Riesgos.</p> <p>Categoría 2: Derecho penal</p> <p>Subcategorías: - Código penal - Leyes y reglamentos</p>	<p>Tipo de investigación: básica.</p> <p>Nivel de investigación: exploratoria</p> <p>Método: inductivo.</p> <p>Diseño de investigación: Hermenéutico interpretativo.</p> <p>Técnicas e instrumentos: Entrevista y guía de entrevista.</p>

Anexo 2. Guía de preguntas de las entrevistas

1. Datos del entrevistado

1.1 Nombre y Apellidos:

1.2 Grado Académico:

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4 Autora del Instrumento:

1. ¿De qué manera su empresa organiza los elementos normativos de información para la seguridad y salud ocupacional de los estudiantes y practicantes que están dentro de las empresas?

2. ¿Cómo se planifica las condiciones laborales de los practicantes de su empresa en cuanto a la SST y SSO antes de enviarlos a realizar prácticas a las empresas??

3. Los riesgos a los que se somete el practicante ¿son responsabilidad de la empresa que los contrata?

4. Los peligros ocasionales de un practicante ¿deberían ser considerados en el código penal?

5. ¿Cuáles son las responsabilidades administrativas, civiles y penales que implican sanciones punitivas de las empresas por poner en riesgos y/o peligros inminentes a los practicantes del Senati/Universidad?

6. ¿Cuál es la manera en que se relaciona la Seguridad y Salud Ocupacional en el derecho penal indebidamente regulado para los practicantes de Institutos Técnicos?

7. ¿Las leyes y reglamentos de la SSO tienen algún nexo con el código penal?

8. ¿Cuáles serían las modificaciones que se deben hacer en las leyes y reglamentos de la SSO para proteger a los practicantes?

Anexo 3. Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CATEGORÍA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Nº	SUBCATEGORÍAS/ ítems	Veracidad ¹		Aplicabilidad ²		Consistencia ³		Neutralidad ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: Organización y planificación									
1	¿De qué manera su empresa organiza los elementos normativos de información para la seguridad y salud ocupacional de los estudiantes y practicantes que están dentro de las empresas?	x		x		x		x		
2	¿Cómo se planifica las condiciones laborales de los practicantes de su empresa en cuanto a la SST y SSO antes de enviarlos a realizar prácticas a las empresas?	x		x		x		x		
	SUBCATEGORÍA 2: Riesgos									
1	Los riesgos a los que se somete el practicante ¿son responsabilidad de la empresa que los contrata?	x		x		x		x		
2	Los peligros ocasionales de un practicante ¿deberían ser considerados en el código penal?	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁵): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: **ESPINOZA PAJUELO, LUIS ANGEL**

DNI: 10594662

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA**

¹**Veracidad:** Autenticidad y credibilidad. Los resultados son verdaderos para las personas que fueron estudiadas y para otras personas que han experimentado o estado en contacto con el fenómeno investigado.

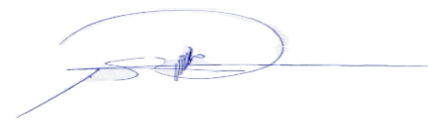
²**Aplicabilidad:** Transferibilidad o exportabilidad. La transferibilidad consiste en la posibilidad de transferir los resultados a otros contextos o grupos.

³**Consistencia:** Dependencia o estabilidad de los datos.

⁴**Neutralidad:** Confirmabilidad. Se refiere a la neutralidad de la interpretación o análisis de la información, que se logra cuando otro (s) investigador (es) puede seguir «la pista» al investigador original y llegar a hallazgos similares

⁵**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lince, 20 de JULIO del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CATEGORÍA: DERECHO PENAL

Nº	SUBCATEGORÍAS/ ítems	Veracidad ¹		Aplicabilidad ²		Consistencia ³		Neutralidad ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: Código penal									
1	¿Cuáles son las responsabilidades administrativas, civiles y penales que implican sanciones punitivas de las empresas por poner en riesgos y/o peligros inminentes a los practicantes del SENATI/Universidad?	x		x		x		x		
2	¿Cuál es la manera en que se relaciona la Seguridad y Salud Ocupacional en el derecho penal Indebidamente regulado para los practicantes de Institutos Técnicos?	x		x		x		x		
	SUBCATEGORÍA 2: Leyes y reglamentos									
1	¿Las leyes y reglamentos de la SSO tienen algún nexo con el código penal?	x		x		x		x		
2	¿Cuáles serían las modificaciones que se deben hacer en las leyes y reglamentos de la SSO para proteger a los practicantes?	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁵): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: **ESPINOZA PAJUELO, LUIS ANGEL** **DNI: 10594662**

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

¹**Veracidad:** Autenticidad y credibilidad. Los resultados son verdaderos para las personas que fueron estudiadas y para otras personas que han experimentado o estado en contacto con el fenómeno investigado.

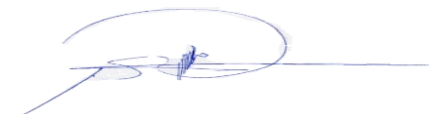
²**Aplicabilidad:** Transferibilidad o exportabilidad. La transferibilidad consiste en la posibilidad de transferir los resultados a otros contextos o grupos.

³**Consistencia:** Dependencia o estabilidad de los datos.

⁴**Neutralidad:** Confirmabilidad. Se refiere a la neutralidad de la interpretación o análisis de la información, que se logra cuando otro (s) investigador (es) puede seguir «la pista» al investigador original y llegar a hallazgos similares

⁵**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lince, 20 de JULIO del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CATEGORÍA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Nº	SUBCATEGORÍAS/ ítems	Veracidad ¹		Aplicabilidad ²		Consistencia ³		Neutralidad ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: Organización y planificación									
1	¿De qué manera su empresa organiza los elementos normativos de información para la seguridad y salud ocupacional de los estudiantes y practicantes que están dentro de las empresas?	x		x		x		x		
2	2. ¿Cómo se planifica las condiciones laborales de los practicantes de su empresa en cuanto a la SST y SSO antes de enviarlos a realizar prácticas a las empresas?	x		x		x		x		
	SUBCATEGORÍA 2: Riesgos									
1	Los riesgos a los que se somete el practicante ¿son responsabilidad de la empresa que los contrata?	x		x		x		x		
2	Los peligros ocasionales de un practicante ¿deberían ser considerados en el código penal?	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁵):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: **Mg. ALEGRIA TRUJILLO ANA CECILIA** **DNI: 08237138**

Especialidad del validador: Mg. Derecho Penal

¹**Veracidad:** Autenticidad y credibilidad. Los resultados son verdaderos para las personas que fueron estudiadas y para otras personas que han experimentado o estado en contacto con el fenómeno investigado.

²**Aplicabilidad:** Transferibilidad o exportabilidad. La transferibilidad consiste en la posibilidad de transferir los resultados a otros contextos o grupos.

³**Consistencia:** Dependencia o estabilidad de los datos.

⁴**Neutralidad:** Confirmabilidad. Se refiere a la neutralidad de la interpretación o análisis de la información, que se logra cuando otro (s) investigador (es) puede seguir «la pista» al investigador original y llegar a hallazgos similares

⁵**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lince, 19 de julio de 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CATEGORÍA: DERECHO PENAL

Nº	SUBCATEGORÍAS/ ítems	Veracidad ¹		Aplicabilidad ²		Consistencia ³		Neutralidad ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: Código penal									
1	¿Cuáles son las responsabilidades administrativas, civiles y penales que implican sanciones punitivas de las empresas por poner en riesgos y/o peligros inminentes a los practicantes del SENATI?	x		x		x		x		
2	¿Cuál es la manera en que se relaciona la Seguridad y Salud Ocupacional en el derecho penal Indebidamente regulado para los practicantes de Institutos Técnicos?	x		x		x		x		
	SUBCATEGORÍA 2: Leyes y reglamentos									
1	¿Las leyes y reglamentos de la SSO tienen algún nexo con el código penal?	x		x		x		x		
2	¿Cuáles serían las modificaciones que se deben hacer en las leyes y reglamentos de la SSO para proteger a los practicantes?	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁵):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: **Mg. ALEGRIA TRUJILO ANA CECILIA** **DNI: 08237138**

Especialidad del validador: **Mg. Derecho Penal**

¹**Veracidad:** Autenticidad y credibilidad. Los resultados son verdaderos para las personas que fueron estudiadas y para otras personas que han experimentado o estado en contacto con el fenómeno investigado.

²**Aplicabilidad:** Transferibilidad o exportabilidad. La transferibilidad consiste en la posibilidad de transferir los resultados a otros contextos o grupos.

³**Consistencia:** Dependencia o estabilidad de los datos.

⁴**Neutralidad:** Confirmabilidad. Se refiere a la neutralidad de la interpretación o análisis de la información, que se logra cuando otro (s) investigador (es) puede seguir «la pista» al investigador original y llegar a hallazgos similares

⁵**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lince, 19 de julio de 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CATEGORÍA: DERECHO PENAL

Nº	SUBCATEGORÍAS/ ítems	Veracidad ¹		Aplicabilidad ²		Consistencia ³		Neutralidad ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: Código penal									
1	¿Cuáles son las responsabilidades administrativas, civiles y penales que implican sanciones punitivas de las empresas por poner en riesgos y/o peligros inminentes a los practicantes del SENATI?	X		X		X		X		
2	¿Cuál es la manera en que se relaciona la Seguridad y Salud Ocupacional en el derecho penal Indebidamente regulado para los practicantes de Institutos Técnicos?	X		X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 2: Leyes y reglamentos									
1	¿Las leyes y reglamentos de la SSO tienen algún nexo con el código penal?	X		X		X		X		
2	¿Cuáles serían las modificaciones que se deben hacer en las leyes y reglamentos de la SSO para proteger a los practicantes?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁵): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/ .: **Wilfredo Herbert Gordillo Briceño** **DNI: 08337343**

Especialidad del validador: Derecho Civil

¹**Veracidad:** Autenticidad y credibilidad. Los resultados son verdaderos para las personas que fueron estudiadas y para otras personas que han experimentado o estado en contacto con el fenómeno investigado.

²**Aplicabilidad:** Transferibilidad o exportabilidad. La transferibilidad consiste en la posibilidad de transferir los resultados a otros contextos o grupos.

³**Consistencia:** Dependencia o estabilidad de los datos.

⁴**Neutralidad:** Confirmabilidad. Se refiere a la neutralidad de la interpretación o análisis de la información, que se logra cuando otro (s) investigador (es) puede seguir «la pista» al investigador original y llegar a hallazgos similares

⁵**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lince, 19 de julio de 2023



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Consentimiento informado

Estimado participante, mi nombre es Walter Ángel Montoya Diez y soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú (o cualquier otro identificador). Actualmente me encuentro llevando a cabo un protocolo de investigación el cual tiene como objetivo Interpretar si la ausencia de regulación de la seguridad y salud ocupacional dentro del derecho penal afecta negativamente a los practicantes de institutos técnicos.

Usted ha sido invitado a participar de este estudio. A continuación, se entrega la información necesaria para tomar la decisión de participar voluntariamente. Utilice el tiempo que desee para estudiar el contenido de este documento antes de decidir si va a participar del mismo.

- Si usted accede a estar en este estudio, su participación consistirá en (describir brevemente el procedimiento al que se someterá el participante, el tiempo que tomará su participación, cuántos participantes estarán en el estudio, y las fechas que indiquen cuánto tiempo durará el estudio).
- Al tomar parte en este estudio usted puede estar expuesto a los siguientes riesgos: (mencionar las posibles situaciones adversas que se puedan anticipar al participante, por ejemplo, incomodidad al contestar preguntas sensibles, potencial pérdida de confidencialidad, o cualquier otra relevante al estudio).
- Aunque usted acepte participar en este estudio, usted tiene derecho a abandonar su participación en cualquier momento, sin temor a ser penalizado de alguna manera. (Si el estudio tiene un riesgo más que mínimo, debe incluir: El investigador se reserva el derecho de terminar su participación si este considera que es para su beneficio, o para el bien del estudio.)
- Usted puede o no beneficiarse directamente por participar en este estudio. (Si el participante no se beneficiará directamente, el investigador se lo debe informar). El investigador, sin embargo, podrá saber más sobre (indique el tópico del estudio), y la sociedad en general se beneficiará de este conocimiento. La participación en este estudio no conlleva costo para usted, y tampoco será compensado económicamente. (Indicar si el participante recibirá alguna compensación o beneficio material).
- La participación en este estudio es completamente anónima y el investigador mantendrá su confidencialidad en todos los documentos. (Indicar cómo se custodiarán los documentos, cuándo se destruirán, lugar en donde serán almacenados).
- Explicitar cómo se le entregará al participante los resultados/hallazgos del estudio.
- Explicitar que se hará con los resultados del estudio (para publicaciones en revistas científicas, fines académicos, etc)

Si usted tiene preguntas sobre su participación en este estudio puede comunicarse con el investigador responsable Sr. Walter Ángel Montoya Diez, bachiller de Derecho, al celular 991560240, correo electrónico walter09641987mail.com. Datos del Docente Asesor, Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo, académico de la Escuela de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú.

Si usted tiene preguntas sobre sus derechos como participante o para reportar algún problema relacionado a la investigación puede comunicarse con el Presidente del Comité Ético Científico de la Universidad Autónoma del Perú, Teléfono 942087143 o concurrir personalmente a la Panamericana Sur Km. 16.3 , Villa El Salvador, en horario de 09:00 a 16:00 horas.