

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

INFLUENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES
EN EL NIVEL DE SANCIONES POR INFRACCIONES A LOS
DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS
CONSTRUCTORAS, TACNA, AÑO 2014

TESIS

Presentada por:

Bach. Edilberto Clemente Luis Pérez Gonzalo

Para optar el Título Profesional de:

CONTADOR PÚBLICO

TACNA - PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

TESIS


**“INFLUENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES
EN EL NIVEL DE SANCIÓNES POR INFRACCIONES A LOS
DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS
CONSTRUCTORAS, TACNA, AÑO 2014”**

Tesis sustentada y aprobada el 11 de abril del 2018; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :


.....
Mgr. Gerónimo Víctor Damián López

SECRETARIO :


.....
Dr. CPC José Antonio Mejía Saira

MIEMBRO :


.....
Dr. CPC Teodosio Rubén Soto Huanca

ASESOR :


.....
Mgr. CPC. Manuel Velarde Herencia

DEDICATORIA

Quiero agradecer a Dios. A mi gran amor Judith Luzgarda Cabrera Apaza. Mis hijas: Ruth, Daniela, Belen, Sarai y Briana. Mi hijo Daniel. Mis Padres Clemente, Dionisia y mi hermana Vicky. Y a ustedes señores del jurado. Gracias, muchas gracias.

CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	iii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Descripción del problema	02
1.2. Formulación del problema	04
1.2.1. Problema principal.....	04
1.2.2. Problemas específicos	04
1.3. Justificación del problema	05
1.4. Alcances y limitaciones	06
1.4.1. Alcances.....	06
1.4.2. Limitaciones	06
1.5. Objetivo de la investigación.....	07
1.5.1. Objetivo principal.....	07
1.5.2. Objetivos secundarios	07
1.6. Hipótesis	08

1.6.1. Hipótesis principal	08
1.6.2. Hipótesis secundarias	08

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	09
2.1.1 Antecedentes de la investigación a nivel internacional	09
2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional	13
2.2. Bases teóricas	15
2.2.1. Construcción civil	15
2.2.1.1. El régimen de construcción civil	15
2.2.1.2. Forma especial de remuneración	17
2.2.1.3. Remuneración básica.....	18
2.2.1.4. Descansos remunerados	19
2.2.1.5. Bonificaciones	20
2.2.1.6. Asignaciones.....	29
2.2.1.7. Vacaciones.....	33
2.2.1.8. Compensación por tiempo de servicios – CTS	35
2.2.1.9. Renta de Quinta Categoría	36
2.2.2. El sector construcción en la economía nacional	37
2.2.3. Seguridad y salud	37
2.2.3.1. Antecedentes e historia.....	37

2.2.3.2. Seguridad e higiene laboral.....	40
2.2.3.3. Marco Normativo del Sistema de Gestión de Seguridad y del Trabajo.....	49
2.2.3.4 Investigación y reporte de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	72
2.2.3.5. Calificación de empresas contratistas	76
2.2.4. Prevención de riesgos laborales	78
2.2.4.1. Definición	78
2.2.4.2. Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos peligrosos.....	79
2.2.5. Sistema de gestión.....	80
2.2.5.1. Definición	80
2.2.5.2. Especificaciones de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	82
2.2.6. Sistema de Inspección del Trabajo	89
2.2.7. Infracciones materia de relaciones laborales	93
2.2.7.1. Definición	93
2.2.8. Cuantía y aplicación de las sanciones.	98
2.3. Definiciones de términos	102

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1	Tipo y diseño de la investigación.....	118
3.1.1	Tipo de investigación.....	118
3.1.2	Diseño de la investigación.....	118
3.2	Población y/o muestra de estudio.....	119
3.2.1	Población.....	119
3.2.2	Muestra.....	119
3.3	Operacionalización de variables.....	120
3.3.1	Identificación de variables.....	120
3.3.2	Caracterización de las variables.....	120
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	122
3.4.1	Técnicas de recolección de datos.....	122
3.4.2	Instrumentos de recolección de datos.....	120
3.5	Tratamiento de datos.....	122

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1	Presentación.....	124
4.2	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	124
4.2.1	Análisis de tablas y figuras de las variables.....	124
4.2.2	Correlaciones- pruebas de normalidad.....	147
4.2.3	Contrastación de la hipótesis.....	148

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Discusión de resultados	154
CONCLUSIONES	160
RECOMENDACIONES.....	162
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	164
ANEXOS.....	170

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Remuneración Básica	18
Tabla 2.	Bonificación Única de la Construcción – BUC	21
Tabla 3.	Jornal Diario y Bonificación por Altura 7%	24
Tabla 4.	Bonificación por Trabajo Nocturno	25
Tabla 5.	Bonificación por Contacto Directo con el Agua	26
Tabla 6.	Bonificación por Aguas Servidas	27
Tabla 7.	Asignación por Escolaridad	30
Tabla 8.	Gratificación de Fiestas Patrias	32
Tabla 9.	Gratificación por Navidad	33
Tabla 10.	Cumplimiento de Normas Laborales	125
Tabla 11.	Cumplimiento de Normas Laborales Relacionadas a las Relaciones Laborales.	127
Tabla 12.	Pago por Bonificaciones	129
Tabla 13.	Pago de asignaciones	131
Tabla 14.	Cumplimiento de normas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo	133
Tabla 15.	Protección para la cabeza	135
Tabla 16.	Protección ocular	137
Tabla 17.	Protección para los pies	139

Tabla 18.	Nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales	141
Tabla 19.	Sanciones por infracciones sobre las relaciones laborales	143
Tabla 20.	Sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo	145
Tabla 21.	Pruebas de Normalidad	147
Tabla 22.	Cumplimiento de las normas laborales y nivel de sanciones por infracciones	149
Tabla 23.	Cumplimiento de las normas laborales y nivel de sanciones por infracciones	151
Tabla 24.	Cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo	153

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Cumplimiento de normas laborales	126
Figura 2.	Cumplimiento de normas laborales relacionadas a las relaciones laborales	128
Figura 3.	Pago de Bonificaciones	130
Figura 4.	Pago de asignaciones	132
Figura 5.	Cumplimiento de normas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo	134
Figura 6.	Protección para la cabeza	136
Figura 7.	Protección ocular	138
Figura 8.	Protección para los pies	140
Figura 9.	Nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales	142
Figura 10.	Sanciones por infracciones sobre las relaciones laborales	144
Figura 11.	Sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo	146

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar de qué manera el cumplimiento de las normas laborales influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014. El estudio es de tipo cuantitativo y descriptivo. El diseño de investigación es no experimental, transeccional. La muestra estuvo constituida por los trabajadores de construcción civil afiliados al Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de la ciudad de Tacna. Cabe mencionar que dicho sindicato es el único en Tacna afiliado a la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, el instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el cumplimiento de las normas laborales influyen significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014, debido a que el coeficiente de Spearman es 0,683 y el p.valor es 0,00 menor que el nivel de significancia que es 0,05.

Palabras clave: Normas laborales, normas de seguridad, salud en el trabajo, sanciones por infracciones, remuneración.

ABSTRACT

This research aims to determine how compliance with labor standards influences the level of penalties for violations of labor rights in the construction companies, 2014. The study is quantitative and descriptive. The research design is non-experimental, transectional. The sample was constituted by the civil construction workers affiliated to the Union of Workers in Civil Construction of the city of Tacna. It should be mentioned that this union is the only one in Tacna affiliated with the Federation of Civil Construction Workers of Peru. The technique of data collection was the survey, the instrument the questionnaire. The results determined that compliance with labor standards significantly influences the level of penalties for violations of labor rights in the construction companies, 2014, because the Spearman coefficient is 0.683 and dread is less than 0.00 significance level is 0.05 to.

Keywords: labor standards, safety, occupational health, penalties for infringements, remuneration.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar de qué manera el cumplimiento de las normas laborales influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

Por lo antes referido, esta investigación se desarrolla por capítulos:

En el **CAPÍTULO I**: se propone el planteamiento del problema, relacionadas a las variables de estudio.

El **CAPÍTULO II**: explica el marco teórico, en el que se considera los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y definición de términos básicos.

El **CAPÍTULO III**: comprende la metodología utilizada en la investigación, que es de tipo cuantitativo y descriptivo, cuyo diseño es no experimental, transeccional, descriptivo.

En el **CAPÍTULO IV**: se evidencian los resultados obtenidos de acuerdo a las variables de estudio.

Finalmente el **CAPÍTULO V**: plantea la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Rojas (2013), manifiesta que, en Perú, durante los últimos años, resulta beneficioso e importante poner atención a temas de seguridad y salud ocupacional, ya que involucra a toda la población económicamente activa. En el año 2002 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informa que cada año en el mundo 270 millones de asalariados son víctimas de accidentes de trabajo, y 160 millones contraen enfermedades profesionales.

En América Latina y el Perú aún no se conoce bien la magnitud que alcanzan las enfermedades ocupacionales. La OIT estima, que, en países en vías de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales está entre el 2 % al 11 % del Producto Bruto Interno (PBI), en el Perú es de aproximadamente \$ 50 000 millones de dólares americanos, es decir entre \$1 000 y \$5 500 millones de dólares americano anuales, es posible disminuir estos

costos con acciones preventivas promocionales de bajo costo e inversión.

Vistas las estadísticas anteriores es mayor la motivación que se siente para investigar sobre los factores que de alguna manera alteran la seguridad y salud laboral. Por otro lado, al encontrarse en un mundo global y tecnológico resulta necesario e inspirador, conocer y comprender información relacionada con las nuevas consecuencias que trae el sorprendente avance de la tecnología.

Desde una óptica académica, la pregunta que le da un firme horizonte a este estado de la cuestión, resulta altamente interesante e importante, puesto que ayudará al lector a entender la manera en que la seguridad y salud laboral se ven afectadas a consecuencia de factores internos y externos al centro de trabajo y como consecuencia a la empresa generando multas por el incumplimiento de la Ley.

Arcudia et al. (1985) definen a la empresa constructora como cualquiera otra, es susceptible de ser analizada bajo el enfoque de sistemas. De acuerdo con este esquema conceptual un sistema es un todo organizado que sucede en un ambiente, es esencial y

fundamental para la ciencia. Tiene fronteras, pues de alguna manera está delimitado de su entorno, es creativo pues sirve para producir o generar ideas, bienes, servicios, etc., y puede ser abierto o cerrado. La empresa constructora es un sistema social pues está formada básicamente por personas, y es abierto pues interactúa con su entorno al satisfacer las necesidades de sus clientes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿De qué manera el cumplimiento de las normas laborales influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, Tacna, año 2014?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo el cumplimiento de las normas laborales sobre las relaciones laborales influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014?

- b. ¿En qué medida el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación se justifica desde el punto de vista teórico, la investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos sobre el cumplimiento de normas laborales, en cuanto a relaciones laborales y normas de seguridad y salud en el trabajo, normas de seguridad social que influyen en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

Con respecto a la justificación práctica, su resultado permite encontrar soluciones concretas a problemas de infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

Desde el punto de vista metodológico, para mejorar el cumplimiento de las normas laborales, se acude al empleo de

técnicas de investigación como el instrumento para medir el cumplimiento de las normas laborales y el nivel de infracciones a los derechos laborales, a través de la aplicación de una guía de análisis documental y el procesamiento en el SPSS 22, así los resultados de la investigación se apoyan en la aplicación de técnicas de investigación válidas en el medio, como el cuestionario y el SPSS 22.

1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1. Alcances

El presente trabajo de investigación solo consideró el cumplimiento de normas laborales y el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen de construcción civil.

1.4.2. Limitaciones

Las limitaciones que se encontró fue que no había muchos trabajos de tesis relacionados con el sector construcción.

1.5. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo principal

Determinar de qué manera el cumplimiento de las normas laborales influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

1.5.2. Objetivos secundarios

- a. Analizar cómo el cumplimiento de las normas laborales sobre las relaciones laborales influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

- b. Establecer en qué medida el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis principal

El cumplimiento de las normas laborales influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

1.6.2. Hipótesis secundarias

- a. El cumplimiento de las normas laborales sobre las relaciones laborales influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

- b. El cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes de la investigación a nivel internacional

Anaya (2006) elaboró el estudio “*Diagnóstico de seguridad e higiene del trabajo listados de verificación basados en la normatividad mexicana*”, y concluye en lo siguiente:

La SHT está asociada a la calidad y a la productividad de las organizaciones, por lo tanto, a su competitividad. El punto de partida es un buen diagnóstico de las condiciones del medio ambiente de trabajo, de los factores psicosociales y con información general del centro de trabajo. Luego, elaborar un programa que priorice los hallazgos del diagnóstico y que incluya acciones de anticipación, reconocimiento, evaluación y control acorde con la normatividad vigente en la materia y consultando a expertos y a la misma autoridad cuando nuestro conocimiento no es suficiente. Tanto para el diagnóstico como

para el programa, es necesario desarrollar un instrumento (formato) para organizarlos. También es importante contar con personal formado en el área o con experiencia en ella para optimizar los recursos. Recordar que es muy importante conducirse éticamente en esta actividad profesional.

Rodriguez (2006) desarrolló el trabajo de investigación denominado: *“Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional de Empresas Y & V”*, Universidad Simón Bolívar – Venezuela, para obtener el título de Ingeniero de la Producción y concluye que las entradas del SGSHO son los requisitos legales y de carácter normativo, la política de SHA de Empresas Y & V y los objetivos de seguridad e higiene ocupacional. Con la aplicación del SGSHO se garantiza el cumplimiento de las leyes evitando cualquier consecuencia de tipo legal que pudiera caer sobre Y & V. Sin embargo, la meta del sistema es mucho más alta, conseguir “Cero Accidentes”. La identificación de peligros, el análisis y control de riesgos es el núcleo del SGSHO de Empresas Y & V, ya que, trabaja en la prevención de accidentes de manera activa y no reactiva. El análisis estadístico a través de indicadores es una herramienta

que permite obtener información de los factores determinantes de riesgo y orientar a la empresa en la toma de decisiones de las medidas preventivas o correctivas que deban ser tomadas de acuerdo a los resultados obtenidos. La documentación de los procedimientos de operaciones (trabajo en espacios confinados; permisos de trabajo; uso, dotación y mantenimiento de los equipos de protección personal; etc) permiten controlar aquellos riesgos que puedan ocasionar accidentes, incidentes o cualquier otro evento que represente una desviación a la Política de SHA y a los requisitos del SGSHO.

Rincón (2013) formuló las tesis *“Prevención de Riesgos Laborales en la Construcción: Estudio de la Complejidad y Siniestralidad”*, de la Universidad Pública de Navarra, España. La autora concluye en lo siguiente:

La evolución de la siniestralidad en el sector de la construcción es el que mejor evolución presenta, pero también es cierto que sigue siendo el sector con mayor siniestralidad del país. Estas cifras son todavía muy elevadas por lo que hay que seguir trabajando y mejorando para conseguir el objetivo de

reducir al límite esos valores de siniestralidad, ya que resulta imposible llegar a un valor de cero. Las víctimas suelen ser, por lo general, los más desprotegidos. Son los que tienen los contratos más precarios, normalmente jóvenes sin muchos estudios o jóvenes inmigrantes sin conocer el idioma, que acceden al trabajo por subcontratas que se van repartiendo partes del trabajo de una obra y que, además de irse repartiendo los beneficios, van diluyendo también las responsabilidades en caso de accidente.

Los accidentes de trabajo no los provoca una única causa. Normalmente un accidente viene acompañado de múltiples razones, por lo que se hace difícil conocer exactamente las causas que los han provocado. Además, se suelen conocer las causas inmediatas, pero lo importante para combatir a *posteriori* los errores que han sucedido, es conocer las causas básicas, el origen de donde se ha producido el accidente. Cosa que en muchas ocasiones no se hace. Se conoce cuál ha sido el verdadero origen y cambiarlo para que no vuelva a ocurrir.

2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Macalopú (2013) desarrolló el trabajo de investigación denominada "*Accidentes de Trabajo y Elementos de Protección Personal en Trabajadores de Limpieza Pública del Distrito de José Leonardo Ortiz – Chiclayo*", de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogroviejo, Chiclayo. (Tesis de Grado). La muestra estuvo conformada por 132 personas. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado principal que existe relación entre los accidentes laborales y el uso de los elementos de protección personal en el trabajador de limpieza pública ($p=0,018$) un 81,1 % de los trabajadores sufrió algún accidente por no usar los elementos de protección personal. Por consiguiente, se debe considerar a un elemento de protección personal como uno de los dispositivos indispensables para el trabajador durante el desarrollo de su labor, disminuyendo así los accidentes laborales.

Del Campo (2014) desarrolló el trabajo de investigación denominado "*La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la*

Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N° 29783 y su modificatoria por Ley N° 30222”, de la Universidad Católica del Perú, el autor concluye en lo siguiente:

- a. Esta exigencia (un deber) del Estado de implementar en su sistema jurídico, se genera a su vez, un derecho exigible frente al Estado, por los trabajadores; éste es entonces, el origen del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Se puede definir al Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como el conjunto de atribuciones que tienen los trabajadores sujetos a una relación laboral para exigir la implementación de un sistema que evite el acaecimiento de situaciones que puedan poner en riesgo su integridad y su vida.

Los elementos que configuran el Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo son:

- a. La exigibilidad jurídica del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo se sustenta en la obligación de los estados miembros de OIT de aplicar en sus naciones, normas y planes que permitan la implementación de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- b. El sustento del Derecho a la Salud es el Derecho a la Vida; lo cual ha sido profusamente desarrollado por la doctrina española y será a su vez, analizado en sede nacional en el capítulo siguiente del presente trabajo

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Construcción civil

2.2.1.1. El régimen de construcción civil

Según Bernuy (2013) en su artículo Régimen laboral especial en construcción civil dice que el régimen de construcción civil contiene características especiales tanto en lo referente a las condiciones de trabajo, como en su regulación legal.

En la actualidad, el régimen de construcción civil se encuentra normado por la Resolución Ministerial N° 051-96-TR, que dispone la negociación por empresa u obra en caso no exista acuerdo respecto del nivel de negociación, y el Decreto Legislativo N° 727, el cual establece que a aquellos que laboran para Empresas Constructoras de Inversión Limitada (aquellas que ejecuten obras cuyos costos individuales no excedan las 50 UIT), y los que laboran para

personas naturales que construyan directamente sus propias viviendas, siempre que la obra no supere el límite de 50 UIT, les serán aplicables las normas que regulan el régimen laboral común.

Cuando se trate de la ejecución de un conjunto de obras, para establecer si la empresa respectiva queda comprendida en lo dispuesto en el párrafo anterior se tomará el costo individual de cada obra.

Igualmente, respecto a las personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda, para establecer el costo individual de cada obra se tomarán en cuenta todos los gastos, incluyendo las remuneraciones y materiales.

Por otro lado, se debe señalar que la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP) han suscrito, con fecha 06 de agosto de 2016, el Acta Final de Negociación Colectiva por Rama de Actividad de los años 2015-2016, que corre en el Expediente N° 045-2015-MTPE/2.14, fijándose entre otros un aumento general del jornal básico diario de los trabajadores de dicha actividad.

En consecuencia, en dicha acta se estableció que los trabajadores recibirán un aumento sobre su jornal básico de S/ 3,00 para los operarios, S/ 2,00 para los oficiales y S/ 1,80 para los peones. La vigencia de este último incremento es del 1 de junio de 2015 hasta el 31 mayo de 2016.

En tal sentido, sobre la base de dichos incrementos se presenta a continuación los aspectos en el cual se desarrolla el presente régimen especial.

2.2.1.2. Forma especial de remuneración

Según Bernuy (2013) de conformidad con lo establecido en el art. 14 del Decreto Legislativo N° 727 – Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, los trabajadores que sean contratados por las empresas a que se refiere este título, para la ejecución de obras civiles, regirán sus contratos y remuneraciones mediante acuerdo individual o colectivo con sus empleadores conforme a la legislación laboral común.

Los contratos se celebrarán por obra o servicio y las remuneraciones se podrán fijar libremente, por jornal, destajo, rendimiento, tarea u otra modalidad.

2.2.1.3. Remuneración básica

Según Bernuy (2013) la remuneración básica para los trabajadores de construcción civil se creó mediante decreto supremo del 2 de marzo de 1945; según esta norma, se establece el jornal básico para cada una de las categorías de trabajadores de este régimen.

Conforme lo antes señalado, la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Comisión Negociadora de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) suscribieron con fecha 06 de agosto de 2015 el Acta Final de Negociación Colectiva sobre el pliego de reclamos de los años 2015-2016, fijándose un aumento general del jornal básico diario, los cuales han quedado establecidos de la siguiente forma:

Tabla 1

Remuneración básica

CATEGORIA	JORNAL BASICO	INCREMENTO	TOTAL
OPERARIO	55,60	3,00	58,60
OFICIAL	46,50	2,00	48,50
PEÓN	41,50	1,80	43,30

Fuente: Elaboración propia, se reitera que la vigencia de este último incremento es del 1 de junio de 2015 hasta el 31 de mayo de 2016.

2.2.1.4. Descansos remunerados

a. Descanso semanal

Según Bernuy (2013) el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

Cuando se labore en el día de descanso semanal obligatorio, sin sustituirlo por otro día en la misma semana, el trabajador tendrá derecho al pago de la retribución a la labor efectuada más una sobretasa del 100 %.

b. Descanso en días feriados

Según Bernuy (2013) los trabajadores de construcción civil tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados establecidos en el D. Leg. N° 713, Ley de Descansos Remunerados. Además, según la Ley N° 24324, se considera feriado el Día de los Trabajadores de Construcción Civil (25 de octubre).

La remuneración por estos días es el equivalente a la remuneración ordinaria, la que se abonará en forma proporcional a los días efectivamente laborados, salvo el Día del Trabajo, que se abonará sin condición alguna.

Cuando se labore en día feriado, sin sustituirlo por otro día, el trabajador tendrá derecho al pago de la retribución a la labor efectuada más una sobretasa del 100 %.

2.2.1.5. Bonificaciones

Encontramos las siguientes:

a. Bonificación unificada de construcción (BUC)

Según Bernuy (2013) esta bonificación tiene carácter de condición de trabajo. De conformidad con la R.S.D. N° 193-91-1-1SD-NEC, se refiere a las bonificaciones por desgaste de herramientas y ropa, por alimentación, por compensación por falta de agua potable y por especialización para el operario.

La Bonificación Unificada de la Construcción (BUC), se le paga al trabajador sobre la base de un porcentaje del jornal básico percibido, de acuerdo a la

categoría a la que pertenezca, mediante la Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, los porcentajes correspondientes son: operario 32 %, oficiales 30 % y peón 30 %.

Asimismo, se deberá tener presente que:

- Se otorga por día laborado.
- Para el cálculo de la BUC, no es considerado el dominical.
- No es computable para el cálculo de las gratificaciones ordinarias (julio y diciembre), compensación vacacional, compensación por tiempo de servicios, asignación por escolaridad.

Tabla 2

Bonificación Única de la Construcción - BUC

CATEGORIA	JORNAL BÁSICO	TASA	S/.
OPERARIO	58,60	32 %	18,75
OFICIAL	48,50	30%	14,55
PEÓN	43,30	30 %	12,99

Fuente: Elaboración propia, se reitera que la vigencia de este último incremento es del 1 de junio de 2015 hasta el 31 de mayo de 2016.

b. Bonificación por movilidad acumulada

Según Bernuy (2013) la R.S.D. N° 367-85-SD-NEC, R.S.D. N° 232-1SD-NEC y la R.D. N° 77787-DL-LIM (98-07-10) disponen que se debe pagar a los trabajadores de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana, el valor de seis pasajes urbanos.

Este concepto se abona por día trabajado, sin distinción de categoría.

No se paga esta bonificación cuando se trata de obreros en campamento, cuando el trabajador no asiste al centro de trabajo ni en días de descanso remunerado.

Esta bonificación no está afectada a los aportes ni descuentos que se efectúan por planillas (EsSalud, ONP y/o SPP).

Para los trabajadores que laboren domingos o feriados será la equivalente a 4 (cuatro) pasajes urbanos.

c. Bonificación por altura

Según Bernuy (2013) es equivalente al 7 % de la remuneración básica del obrero, por cada 4 pisos, por toda labor efectuada en el exterior de un edificio a partir del cuarto piso, que comprenda los trabajos de andamio, revoques exteriores de toda clase, revestimiento de cerámica y otros, molduras que deben forjarse desde el exterior, encofrado de aleros; y, a los obreros que realizan labores en fachadas interiores en las que utilicen andamios, que comparten los riesgos de los trabajadores que realizan labores desde el exterior. Cuando no se pueda determinar los 4 pisos, se considera el pago de este beneficio a partir de los 10 metros, contados desde la cota del suelo. Esta bonificación también, se paga esta bonificación por trabajos de tanques elevados en urbanizaciones, a partir de cinco (5) metros de altura. Esta bonificación no se considera para la CTS, ni para las vacaciones. (R.M. N° 480, R.M. N° 918, R.M. N° 963, R.M. N° 072 y la R.S.D. N° 604-75-91).

Tabla 3

Jornal diario y bonificación por altura 7 % - sector construcción

CATEGORIA	JORNAL BASICO	BONIFICACIÓN
OPERARIO	58,60	4,10
OFICIAL	48,50	3,40
PEÓN	43,30	3,03

Fuente: Elaboración propia.

d. Bonificación por altitud

Según Bernuy (2013) de conformidad con la R.S.D. N° 058-76-911000 y R.S.D. N° 443-88-4SD/NEC, cuando se contraten los servicios de trabajadores que habitualmente residen en ciudades de la costa para que realicen labores en lugares ubicados a partir de los tres mil metros (3000) sobre el nivel del mar, se les deberá pagar este beneficio, en un monto que asciende a S/ 1,00 por día laborado.

Esta bonificación solo se abonará en tanto el trabajador preste servicios en esa obra sobre la altitud indicada.

Esta bonificación no será computable para el cálculo de los beneficios sociales ni para la indemnización del tiempo de servicios.

e. Bonificación por trabajo nocturno

Según Bernuy (2013) se considera horario nocturno las labores realizadas a partir de las 23:00 horas. El trabajo en horario nocturno se pacta y es retribuido con el equivalente a un salario básico por una jornada de 8 horas con una bonificación del 20 %. La media hora de descanso para tomar refrigerio está incluida dentro de las 8 horas. (R.M. N° 480, R.M. N° 072 y R.D. N°100-72-DPRTEES).

Tabla 4

Bonificación por trabajo nocturno

CATEGORIA	JORNAL BASICO	BONIFICACIÓN
OPERARIO	58,60	11,72
OFICIAL	48,50	9,70
PEÓN	43,30	8,66

Fuente. Elaboración propia

f. Bonificación por contacto directo con el agua

Según Bernuy (2013) la bonificación en este caso es equivalente al 20 % sobre el salario básico. Se entiende por contacto directo con el agua a la situación por la cual el trabajador de construcción civil tenga que ingresar al agua, e incluso sumergirse en ella; tal es el caso específico de trabajo en inundaciones, ríos, lagos, represas y demás que le sean semejantes, tales como trabajos en contacto directo con aguas servidas. Resolución Ministerial N° 480 (64-03-20).

Tabla 5

Bonificación por contacto directo con el agua

CATEGORIA	JORNAL BASICO	TASA	S/.
OPERARIO	58,60	20 %	11,72
OFICIAL	48,50	20 %	9,70
PEÓN	43,30	20 %	8,66

Fuente: Elaboración propia.

g. Bonificación por aguas servidas

Según Bernuy (2013) se extiende la bonificación ascendente al 20 % sobre el jornal básico a los trabajos que se realicen con contacto directo con aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores, con las mismas especificaciones y condiciones establecidas para la bonificación por contacto directo con el agua.

Tabla 6

Bonificación por aguas servidas.

CATEGORIA	JORNAL BASICO	TASA	S/.
OPERARIO	58,60	20 %	11,72
OFICIAL	48,50	20 %	9,70
PEÓN	43,30	20 %	8,66

Fuente: Elaboración propia.

h. Bonificación por alta especialización

Según Bernuy (2013) este beneficio BAE (de carácter permanente), se otorga a los trabajadores operarios que estén debidamente certificados por el

empleador o por institución educativa para realizar trabajos especializados, teniendo en cuenta las siguientes características:

- Se otorga únicamente a los trabajadores operarios.
 - Porcentajes discriminados que se aplican sobre el jornal básico.
 - El BAE se paga por día laborado en jornada semanal obligatoria, excluyéndose los domingos, feriados o descansos semanales.
 - No es base computable para el cálculo de los benéficos sociales.
- Dichos porcentajes a pagar se diferencian en tres escalas:
- Operario operador de equipo mediano: 8 %
 - Operario operador de equipo pesado: 10 %
 - Operario electromecánico: 15 %

A partir del Acuerdo Colectivo 2013 - 2014, se incluye a los topógrafos dentro de los alcances del BAE, siendo su monto equivalente al 9 % de su jornal básico.

**i. Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota
cero**

Según Bernuy (2013) conforme se establece en el Acuerdo Colectivo 2013-2014, los trabajadores del presente régimen especial, que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo la cota del suelo, tendrán el derecho a una bonificación por riesgo de trabajo, equivalente a S/ 1,90 soles diario, cuyo pago se efectuará hasta la culminación de las obras de estructuras al nivel en mención.

Cabe señalar que el presente beneficio tiene la condición de permanente.

2.2.1.6. Asignaciones

a. Asignación por escolaridad

Según Bernuy (2013) es equivalente a 30 jornales básicos al año, por cada hijo menor con 22 años que curse estudios de nivel inicial, primarios o secundarios, estudios técnicos o superiores.

Para ello el trabajador deberá acreditar con las partidas de nacimiento y el documento otorgado por la autoridad de educación correspondiente.

Esta asignación no está afecta a los aportes de EsSalud, ni a los descuentos por pensiones (ONP o AFP).

Esta asignación podrá ser pagada en 12 cuotas, la última semana de cada mes, a razón de un dozavo del total de la asignación por cada hijo.

Tabla 7

Asignación por escolaridad

	JORNAL		30	
CATEGORIA	BÁSICO	JORNALES	ANUAL	MENSUAL
OPERARIO	58,60	30	1 758,00	146,50
OFICIAL	48,50	30	1 455,00	121,25
PEÓN	43,30	30	1 299,00	108,25

Fuente: Elaboración propia.

b. Asignación por sepelio

Según Bernuy (2013) la asignación por sepelio que se abona a los familiares de los trabajadores fallecidos durante el contrato de trabajo es de una (1) Unidad Impositiva Tributaria (UIT), siempre y cuando el costo de la obra presupuestada sea igual o mayor a cincuenta (50) UIT.

c. Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad

Según Bernuy (2013) de conformidad con la R.D. 777-87-DRLIM, los trabajadores de construcción civil tienen derecho al pago de:

- Por Fiestas Patrias (julio), a 40 jornales básicos, si es que el trabajador laboró en una misma obra los 7 meses anteriores.
- Por Navidad (diciembre), a 40 jornales básicos, siempre y cuando el trabajador haya laborado cinco meses anteriores a las fiestas de Navidad.

En el caso de gratificaciones por Fiestas Patrias, el trabajador percibirá tantos sétimos como meses hubiera laborado.

Tratándose de Navidad, el trabajador percibirá tantos quintos como meses hubiera laborado.

En el caso de que un trabajador cesara antes de cumplir un mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales (treintavos) de los sétimos y quintos del monto de cada una de las gratificaciones, como días haya laborado. Las gratificaciones se pagarán en la semana anterior a las Fiestas Patrias o Navidad, salvo el caso de renuncia o despido (R.S.D.531-81-911000).

Tabla 8

Bonificación por fiesta patrias

CATEGORIA	J. BASICO	40 JORNAL	MENSUAL	DIARIO
OPERARIO	58,60	2 344,00	334,86	11,16
OFICIAL	48,50	1 940,00	277,14	9,24
PEÓN	43,30	1 732,00	247,43	8,25

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

Bonificación por navidad

CATEGORIA	J. BASICO	40 JORNALES	MENSUAL	DIARIO
OPERARIO	58,60	2 344,00	468,80	15,63
OFICIAL	48,50	1 940,00	388,00	12,93
PEÓN	43,30	1 732.00	346,40	11,55

Fuente: Elaboración propia.

2.2.1.7. Vacaciones

Según Bernuy (2013) los trabajadores de construcción civil tienen derecho a 30 días calendario de descanso vacacional, por cada año de trabajo para un mismo empleador, siempre y cuando cumplan con los requisitos que menciona el Decreto Legislativo N° 713, como son cumplir con el récord de 260 días efectivos de labor si la jornada es de 6 días a la semana.

La compensación vacacional equivale al 10 % del salario básico percibido durante el año de servicios.

El trabajador tendrá derecho al récord trunco en las siguientes situaciones:

- Si fueran despedidos después de seis (6) días de labor, percibirán como compensación vacacional un monto

equivalente al 10 % de todos los salarios básicos percibidos durante su periodo de trabajo, no incluye la remuneración dominical.

- Los trabajadores que renuncien después de haber laborado dieciocho (18) días, tendrán derecho a percibir una compensación vacacional equivalente al 10 % de todos los salarios básicos percibidos durante su permanencia en el trabajo.
- Si la despedida o retiro involuntario se realiza exactamente al cumplir los dieciocho (18) días de labor efectiva, la compensación vacacional equivale a dos jornales y medio.
- Por otro lado, no tendrán derecho al récord trunco:
- Si fueran despedidos dentro de los primeros seis días de labor, no recibirán pago alguno.
- Si renuncian antes de haber laborado dieciocho (18) días, no recibirán pago alguno.
- En el pago de la compensación no se incluye las horas extras.

Resolución Ministerial N° 918 (1965-08-06).

Si el trabajador comete falta grave debidamente comprobada, perderá su derecho al pago de la compensación vacacional.

2.2.1.8. Compensación por tiempo de servicios – CTS

Según Bernuy (2013) la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores de construcción civil es equivalente al 15 % de las remuneraciones básicas percibidas por el trabajador durante el tiempo de servicios que laboró para un mismo empleador.

(Decreto Supremo N° 012-0T, publicado el 1953-11-02)

A dicho cálculo, también se le incluyen las horas extras, las cuales son computadas como horas simples y no con sobretasa.

A partir del 1990-06-01 por R.S.D. N° 450-90-2SD-NEC de fecha 90-05-25 se estableció que el cálculo de la CTS se determina aplicando el último jornal vigente a la fecha de cese del trabajador.

El 15 % en mención está conformado por un 12 % que corresponde realmente a la CTS y un 3 % es una sustitución de la participación en las utilidades. (D.S. 012-DT).

Para determinar el tiempo de servicios solo se computa los días efectivamente trabajados, no se incluye los días feriados, los dominicales, ni las faltas.

Resolución Ministerial N° 480 (1964-03-20) y Resolución Subdirectoral N° 450-90-250-NEC (95-05-25).

2.2.1.9. Renta de Quinta Categoría

Según la FTCCP en su Documento de Orientación N° 1 / 2016 las rentas de quinta categoría son los montos que se perciben por concepto de remuneraciones, siendo ésta el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios (retribución a su trabajo), en dinero o en especie, sin interesar la forma o la denominación, siempre que sea de su libre disposición, por el trabajo personal prestado en relación de dependencia con contrato de trabajo a tiempo determinado o tiempo indeterminado, que está normado por la legislación laboral, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por

servicios personales. Conforme al artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 179-2004-EF siendo que resultan gravadas obtenidas que sean superiores a 7 UIT.

2.2.2. El sector construcción en la economía nacional

Según Palma et al. (2013) el Perú, dentro del contexto de la economía mundial, es un país que se encuentra en pleno desarrollo. Se han emprendido una serie de cambios en las políticas de Gobierno en pro de reactivar la economía nacional, con la finalidad de promover la inversión privada (nacional o extranjera) en proyectos de infraestructura y servicios públicos; los programas de concesión de carreteras, puertos y aeropuertos, son una clara muestra de la apertura del mercado peruano a capitales extranjeros.

La construcción, considerada como una actividad estratégica tanto por su efecto multiplicador como por su gran capacidad de generar trabajo, demanda por cada puesto en el sector construcción varios puestos en actividades conexas de la economía peruana.

2.2.3. Seguridad y salud

2.2.3.1. Antecedentes e historia

Según Sánchez y Toledo (2013) en su tesis titulada “Estudio, análisis y evaluación de la siniestralidad laboral en las empresas del sector construcción” de la Pontificia Universidad Católica del Perú, manifiesta lo siguiente:

El hombre ha tenido siempre la necesidad de protegerse de las adversidades y dificultades del medio ambiente y de los demás seres vivos que viven con él. La primera Revolución Industrial, la cual fue denominada como el inicio de la “Era de la Máquina”, tuvo lugar en Reino Unido a finales del siglo XVII y principios del siglo XVIII, la principal característica de este periodo fue el inicio del uso de las máquinas teniendo como principal objetivo el de aumentar la velocidad con que se desarrollaban las operaciones, y mediante este procedimiento incrementar la productividad y las ganancias de las industrias pero sin considerar la seguridad industrial.

De acuerdo a Cortes (2007) las jornadas de trabajo eran entre 12 y 14 horas diarias, se operaba sin ningún tipo de protección y con serias deficiencias en ventilación,

iluminación y condiciones sanitarias. En 1833 se realizaron las primeras inspecciones gubernamentales, pero no fue hasta 1850 cuando se vieron mejoras de las recomendaciones antes formuladas. Pero recién en el siglo XX que el tema de seguridad industrial comienza a desarrollarse al máximo es cuando se crea la Organización Internacional de Protección de los Trabajadores. Hoy en día la OIT, Oficina Internacional de Trabajo, es el organismo que se encarga de velar por la seguridad del trabajador y todo lo que abarca esta. La búsqueda de las mejores condiciones de trabajo para los trabajadores y las medidas para disminuir la tasa de accidentes son preocupaciones que los países industrializados consideran como muy importantes la implantación de servicios de salud en las empresas, promulgación de nuevas leyes y normas, entre otras. Con esto se consigue dar una importancia y colaborar en las mejoras de las condiciones de trabajo. Dado el desarrollo actual de la seguridad e higiene laboral, se han creado varias divisiones y disciplinas o especialidades. Como pueden ser, la ergonomía, la ecología, la fisiología laboral, la psicología laboral y las relaciones humanas laborales entre

otras, además de las divisiones propias que se generan desde el punto de vista ocupacional, como son la higiene y seguridad rural y la higiene y seguridad en la construcción entre otras ocupaciones.

2.2.3.2. Seguridad e higiene laboral

De acuerdo con Cortes (2007) entre la seguridad e higiene del trabajo hay una interacción; el trabajo se ve como origen del riesgo y la salud como un bien preciado para el hombre que puede verse alterado por causa del trabajo; entonces se dice que la seguridad e higiene del trabajo tiene su origen en la evolución experimentada por ambos términos. Se entiende seguridad e higiene laboral a condiciones y factores que afectan la salud, o podrían afectar la salud y la seguridad de los trabajadores (BSI 2007:4), se incluye bajo esta denominación a todo lo que pueda perturbar el desarrollo normal de las actividades productivas dentro de la organización, abarcando a trabajadores que se encuentran dentro de la empresa, incluyendo visitas.

a. Seguridad Industrial de acuerdo a Gallego (2006) que la Seguridad Industrial es la que tiene por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la limitación contra accidentes y siniestros capaces de producir daños o perjuicios a las personas, flora, fauna, bienes o al medio ambiente, derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o desecho de los productos industriales.

Para Cortes (2007) la seguridad industrial es el conjunto de normas y principios que tienen como objetivo prevenir la integridad física del trabajador, es por eso que las empresas deben de brindar las condiciones óptimas en un ambiente de trabajo seguro y saludable; así como las capacitaciones adecuadas a los trabajadores para que se puedan evitar los accidentes laborales. Es una obligación que la ley impone a jefes y trabajadores, y que se debe organizar dentro de determinadas reglas y hacer que funcionen dentro de determinados procedimientos. La función de las empresas es observar las leyes sobre la seguridad y la higiene en las

instalaciones de la empresa, y adoptar las medidas adecuadas. Es una responsabilidad conjunta de todos los trabajadores y de cada una de las áreas que integran la empresa, ya que cada área debe contar con sus propios estándares e indicadores de seguridad acorde con sus necesidades para prevenir accidentes de tal manera que se asegure al máximo la vida del trabajador.

b. Higiene industrial; según Sánchez & Toledo (2013) la higiene industrial es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general. (Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1998: 30.3). Existen diferentes definiciones de la higiene industrial, aunque todas ellas tienen esencialmente el mismo significado y se orientan al mismo objetivo fundamental de proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, así como proteger el medio ambiente en

general, a través de la adopción de medidas preventivas en el lugar de trabajo.

De acuerdo a la CMMAD (1987) la higiene industrial puede contribuir también a un desarrollo seguro y sostenible, es decir, a asegurar que [el desarrollo] atienda las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para atender sus necesidades. De acuerdo a la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (1998) los objetivos de la higiene industrial son la protección y promoción de la salud de los trabajadores, la protección del medio ambiente y la contribución a un desarrollo seguro y sostenible. La salud en el trabajo requiere un enfoque interdisciplinario con la participación de disciplinas fundamentales, una de las cuales es la higiene industrial, además de otras como la medicina y la enfermería del trabajo, la ergonomía y la psicología del trabajo.

El concepto de salud está basado en la concepción médica del término en tres aspectos: Somático o fisiológico, psíquico y sanitario. De estos tres aspectos señalados, se

podría decir que al que se le ha dado más importante es al fisiológico o somático, ya que se considera a la salud como sólo bienestar del cuerpo y del organismo físico, esto ha conducido a una definición negativa de ausencia de enfermedad que sólo se conoce y valora cuando se pierde.

La OMS define a la salud como “el estado de bienestar físico, mental y social”. Cortes, J. M. (2007) indica que el trabajador puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral bien sea de tipo orgánico, psíquico o social. “La salud es un derecho fundamental de la persona, conseguir el más alto grado en esta constituye un objetivo social de primer orden, pero para lograrla tienen que participar otros sectores como el educativo, social y económico” (Cortes, 2007).

Según Sánchez & Toledo (2013) el alcance e importancia de la seguridad y la higiene en el trabajo son aspectos que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la vida laboral de la empresa. Su regulación y aplicación por todos los elementos de la misma se hace imprescindible para mejorar las condiciones de trabajo. Estos dos

conceptos deben ser de gran importancia para todos los que son parte de la empresa, pero cobra una especial importancia en las altas autoridades de la empresa ya que de ellos se exige lograr la máxima productividad sin que ello ponga en peligro vidas humanas o pérdidas en materiales y equipos. El enfoque técnico-científico da una visión de conjunto de la seguridad y la higiene en la empresa siguiendo técnicas analíticas, operativas y de gestión es símbolo de desarrollo. Los responsables de la seguridad e higiene deben saber qué hacer en cada caso, cómo hacerlo, y cómo conseguir que lo hagan los demás las cosas para tener la menor cantidad de daños posibles. Una adecuada prevención de los riesgos, basados en un profundo conocimiento de las causas que los motivan y en las posibilidades que hay a nuestro alcance para prevenir los problemas, evitará consecuencias muy negativas para el perfecto desarrollo de la vida laboral.

Según Sánchez & Toledo (2013) la especialidad médica que actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de

bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con la capacidad de estos, con las características y riesgos de su trabajo, el ámbito laboral y la influencia, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo. Actúa en tres líneas fundamentales:

- a. Medicina preventiva laboral: Procura que no aparezca la patología laboral.
- b. Medicina curativa laboral: Se encarga del diagnóstico y tratamiento de los procesos de patología laboral.
- c. Medicina reparadora laboral: Se encarga de reducir al mínimo las secuelas de patología laboral.

Para Sánchez & Toledo (2013) el desarrollo de dichos fines preventivos se utilizan las siguientes técnicas:

- Investigación epidemiológica: Para conocer la frecuencia y distribución de los problemas de salud de la comunidad con el fin de determinar los factores que los han causado y poder prevenirlos, controlarlos y eliminarlos.

- Vigilancia de salud: Permite estudiar y conocer el estado de salud de los trabajadores expuestos a puestos de trabajo similares.
- Educación sanitaria: Modifica conductas negativas para convertirlas en positivas. También informa y forma a la colectividad con el fin de conseguir su participación en los planes sanitarios de promoción de la salud.
- Tratamientos médicos preventivos: Se utilizan para potenciar la salud de un colectivo de trabajadores frente a determinados agentes logrando así evitar la aparición de algunas enfermedades.

La enfermedad profesional, para Sánchez & Toledo (2013) es la que es causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que se realiza. El concepto de enfermedades profesionales nace de la necesidad de hacer una distinción entre las enfermedades que son comunes y afectan a la población de las enfermedades que son causadas por un trabajo en específico. La Enfermedad Profesional viene definida en el Art. 116 de la Ley de Seguridad Social como la contraída a consecuencia del

trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el Anexo 1 que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

Como se sabe en la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos de derechos humanos ratificados por el Perú; a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; en la que se indica, además, que el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan. Sin embargo, en las municipalidades distritales de la ciudad de Tacna, no existen muy buenas condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, mediante el desarrollo de una cultura de la

prevención eficaz; en la que se efectúe una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo, es así que específicamente en las empresas constructoras, pareciera que no hay una prevención de riesgos laborales, ya sea al bienestar físico, bienestar mental y bienestar social.

2.2.3.3. Marco Normativo del Sistema de Gestión de Seguridad y del Trabajo.

Alejo (2012) dice que en Perú, el ente rector encargado de la administración del trabajo es el ministerio de trabajo y promoción de empleo, que tiene como funciones prevenir y velar por la seguridad y salud de todas las personas que trabajan en los centros laborales, estableciendo lineamientos técnicos necesarios para garantizar que las actividades de construcción se desarrollen sin accidentes de trabajo ni causen enfermedades ocupacionales, en especial de aquellas actividades que implican un mayor riesgo, como es el caso de la industria de construcción civil. Por otro lado, existen convenios internacionales del trabajo que refuerzan la legislación nacional, los mismos, que constituyen parte de

la normativa nacional al haber sido ratificados por el Perú. Como referencia están: Convenio 62 “convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación)” ratificado por el Perú el 04 de abril de 1962 y tiene como objetivo uniformizar las prescripciones mínimas de seguridad, sin imponer obligaciones de aplicación general demasiado rígidas. Convenio 81 suscrito el 11 de julio de 1947 y ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960 con la finalidad de inspección del trabajo, en cuanto a velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar del trabajador en los establecimientos industriales.

Recomendación 53 “recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación)”, en la cual se recogen reglas que en su conjunto forman un “reglamento – tipo” que todo miembro de la organización internacional del trabajo debería dar el más amplio cumplimiento que fuere posible y conveniente. Las reglas son principalmente acerca de la protección del trabajador en labor de riesgo, regulando el uso de andamiajes, escaleras de mano, trabajo sobre

tejado, aparatos elevadores, grúas, montacargas etc. Decisión 584 puesto en vigencia el 23 de setiembre del 2005, cuya finalidad es promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Alejo (2012) manifiesta que, en el Perú, se siguen los lineamientos establecidos por la ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, la cual extiende su ámbito respecto al reglamento de seguridad y salud en el trabajo publicada el 20 de agosto de 2011. En la actualidad esta reciente ley comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las fuerzas armadas y de la policía nacional del Perú y trabajadores por cuenta propia. La verificación del cumplimiento de la presente ley está dispuesta sólo al ministerio de trabajo y promoción del

empleo, para que lleve la fiscalización en temas de seguridad y salud ocupacional. Ley N° 29783 Art. 68: El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores; o quien asuma el contrato principal de la misma, es quién garantiza:

- a. El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los que se encuentre en un mismo centro de labores.
- b. El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores.
- c. La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normatividad vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada uno por la seguridad y salud de sus propios trabajadores.
- d. La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo; en caso de incumplimiento, la empresa principal es la

responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

Asimismo, el empleador vigilará el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal.

Según Alejo (2012) los principios que rigen la ley mencionada, relativo a un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las empresas, en cuanto deben cumplir como mínimo respecto a las normas de prevención de riesgos laborales son:

Principio de Prevención:

El empleador garantizará, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de

aquellos que no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

Principio de Responsabilidad:

El empleador asumirá las implicancias económicas, legales y de cualquiera otra índole, como consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

Principio de Cooperación:

El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales, establecerán mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Principio de Información y Capacitación:

Los trabajadores recibirán del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

Principio de gestión integral:

Todo empleador promoverá e integrará la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

Principio de atención integral de la salud:

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

Principio de Consulta y Participación:

El Estado promoverá mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y actores sociales, para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Principio de Primacía de la Realidad:

Los empleadores, los trabajadores, los representantes de ambos y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el

trabajo brindarán información completa y veraz sobre la materia.

Principio de protección:

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores promuevan condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social. Dichas condiciones deberán propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales del trabajador.

Según Alejo (2012) en el Art. 28 de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador debe implementar los registros y documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en función de sus necesidades. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la

autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad, siendo éstos:

- a) Registro de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- b) Registro de exámenes médicos.
- c) Registro de las investigaciones y medidas correctivas adoptadas en cada caso.
- d) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómicos.
- e) Registro de inspecciones y evaluaciones de salud y seguridad.
- f) Estadísticas de seguridad y salud.
- g) Registro de incidentes y sucesos peligrosos.
- h) Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- i) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

Según Alejo (2012) resalta que el Artículo 49 de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, menciona las obligaciones del empleador, entre las cuales están:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales
- d) Practicar exámenes médicos antes, durante y término de la relación laboral a los trabajadores acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; u en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo asignando los recursos necesarios.

g) Garantizar, oportuna y apropiadamente capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:

- Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
- Durante el desempeño de la labor.
- Cuando se produzca cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Según Alejo (2012) por otro lado el Art. 29, correspondiente a empresas con 20 o más trabajadores, deben constituir un comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual estará constituido con igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora; asimismo, el Artículo 34 complementa y especifica que se debe elaborar un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, el mismo que debe contener:

- a) Objetivos y alcances.
- b) Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud.

- c) Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y de las empresas que les brindan servicios si las hubiera.
- d) Estándares de seguridad y salud en las operaciones
- e) Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.
- f) Estándares de control de los peligros existentes y riesgos evaluados.
- g) Preparación y respuesta a emergencias.

Según Alejo (2012) menciona que en la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo indica en su Artículo 57 que el empleador debe actualizar la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo, cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se hayan producido daños a la salud y seguridad; posteriormente en el Art. 58 menciona que el empleador debe realizar una investigación, cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de

detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto. Por otro lado, el D.S. N°009-2005-TR con plazo de cumplimiento obligatorio hasta abril de 2007, menciona que las normas de seguridad se complementan entre sí y no tienen carácter sustitutorio; además, el presente reglamento es aplicable a todos los sectores económicos y comprende a todos los empleadores y trabajadores de todos los sectores productivos del país, entre ellos la industria de la construcción bajo régimen laboral privado en todo el territorio nacional, a diferencia de la ley 29783 que incluye tanto al sector público como privado.

Según Alejo (2012) para él, la clave del cumplimiento de la nueva Ley 29783 es la prevención y en ese sentido se ha establecido las siguientes medidas:

- a) Gestionar los riesgos laborales, sin excepción alguna, eliminándolos desde su origen y aplicando un sistema de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- b) Realizar la debida gestión de documentos, que permita llevar el control en materia de seguridad y salud ocupacional.

- c) Contar con el diseño de los puestos, ambientes de trabajo, selección de equipos y métodos de trabajo, atenuación del trabajo monótono y repetitivo con el fin de garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- d) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- e) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a la práctica diaria de la empresa utilizando las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- f) Mantener políticas de protección colectiva e individual, señalización temporal.
- g) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

La Constitución Política de 1979

Según Lazo et al. (2009) el *artículo 47* daba al Estado la responsabilidad de legislar sobre seguridad e higiene en el

trabajo, a fin de prevenir los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores.

La Constitución Política (1993)

Según Lazo et al. (2009) la actual Constitución Política (1993) no establece en forma explícita esta responsabilidad. Sin embargo, existen elementos en la Constitución vigente que obligan al Estado asumir responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, existen convenios internacionales del trabajo que refuerzan la legislación nacional, los mismos que, al haber sido ratificados por el Gobierno peruano, constituyen parte del derecho interno y por tanto son de obligado cumplimiento por parte del Estado y los ciudadanos del país. Como referencia, se puede señalar que de los aproximadamente treinta convenios adoptados por la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La actual legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo se basa en normas sectoriales, cada sector cuenta con su propia norma. El 28 de Septiembre de 2005 se aprobó el D.S. N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y

Salud en el Trabajo, que es una norma de marco general que puede servir como referencia a un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.

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

La Ley N° 29783 tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto supremo N° 005-2012-TR

El Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y

control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Cuando la presente norma haga mención a la Ley, se entiende referida a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Norma Técnica G.050 Seguridad Durante la Construcción

Según Sánchez y Toledo (2013) en su acápite 1.8 “calificación de las empresas contratistas”, de la norma se precisa que para efectos de la adjudicación de obras públicas se deberá considerar dentro de la evaluación de los aspectos técnicos de las empresas postoras el plan de seguridad y salud de la obra, los índices de seguridad y el historial del cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo de la empresa contratista. Estos aspectos técnicos deberán incidir en forma significativa dentro de la calificación técnica de la empresa contratista.

La Resolución Suprema N° 021-83-TR publicada el 23 de marzo de 1983, especifica lo relacionado a las condiciones generales en las obras de construcción y establece la protección con la que debe contar el personal que trabaja en dichas obras, especificando ciertos artículos dependiendo de la labor que realizan. La Ley N° 26790, de modernización de la seguridad social en la salud aprobada mediante el Decreto Supremo 009-97-SA publicado el 8 de noviembre de 1997, que sustituyó en todos sus efectos al Decreto Ley N°18846, de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, introdujo el nuevo concepto de seguro complementario de trabajo de riesgo, el cual es obligatorio y por cuenta de la entidad empleadora. Dicho seguro menciona que la cobertura otorgada de salud por trabajador afiliado en actividades de “alto riesgo”, dentro de las cuales se encuentra la industria de la construcción, incluye prestaciones de asistencia y asesoramiento preventivo promocional en salud ocupacional, atención médica y readaptación laboral, pensiones de invalidez temporal o permanente, pensiones de sobrevivencia y gastos de

sepelio, por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Norma Técnica del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Según Alejo (2012) fue aprobada mediante el Decreto Supremo N° 003-98-SA define el concepto de accidentes de trabajo en el artículo 2: se considera accidente de trabajo, a toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo; también serán considerados como accidentes de trabajo los ocurridos durante la ejecución de órdenes de la entidad empleadora o bajo su autoridad, aun cuando se produzca fuera del centro y de las horas de trabajo.

Por otro lado, según Alejo (2012) en la póliza de seguro – vida del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo de La Positiva, no constituye accidente de trabajo:

- a. El que se produce en el trayecto de ida y retorno al centro de trabajo, aunque el transporte sea realizado por cuenta de la entidad empleadora en vehículos propios contratados para el efecto.
- b. El provocado intencionalmente por el propio trabajador o por su participación en riñas o peleas u otra acción ilegal
- c. El que se produzca como consecuencia del incumplimiento del trabajador de una orden escrita específica impartida por el empleador.
- d. El que se produzca con ocasión de actividades recreativas, deportivas o culturales, aunque se produzcan dentro de la jornada laboral o en el centro de trabajo.
- e. El que sobrevenga durante los permisos, licencias, vacaciones o cualquier otra forma de suspensión del contrato de trabajo.
- f) Los que se produzcan como consecuencia del uso de sustancias alcohólicas o estupefacientes por parte el asegurado.
- g. Los que se produzcan en caso de guerra civil o internacional, declarada o no, dentro o fuera del Perú; motín conmovión contra el orden público o terrorismo.

- h. Los que se produzcan por efecto de terremoto, maremoto, erupción volcánica o cualquier otra convulsión de la naturaleza.
- i. Los que se produzcan como consecuencia de fusión o fisión nuclear por efecto de la combustión de cualquier combustible nuclear, salvo cobertura especial expresa.

La industria de la construcción, en especial la construcción de carreteras, no cuenta con un reglamento de seguridad y salud en el trabajo, hasta la aprobación de la ley 29783, por lo que se basaba en las acciones preventivas consideradas en las normas técnicas.

Según Alejo (2012) en concordancia con la norma G.050 seguridad durante la construcción, del reglamento nacional de edificaciones en la que se establece la obligatoriedad de contar con el plan de seguridad y salud en el trabajo (PSST) como requisito indispensable para la adjudicación de contratos, todo proyecto de construcción, debe incluirse en el expediente técnico de obra, la partida correspondiente a seguridad y salud en la que se estimará el costo de implementación de los mecanismos técnicos y

administrativos contenidos en dicho plan (PSST). Los mismos que deberán desarrollar los siguientes puntos:

- a. Elaboración, implementación y administración del PSST.
- b. Equipos de protección individual.
- c. Equipos de protección colectiva.
- d. Señalización temporal de seguridad.
- e. Capacitación en seguridad y salud.
- f. Recursos para respuestas ante emergencias.

En el ámbito de construcción de carreteras se incorporó el Reglamento Nacional de Gestión de Infraestructura Vial, definiendo como estructura vial a toda vía y sus soportes que conforman la estructura de las carreteras y caminos. Este reglamento menciona en su Artículo 35° las especificaciones técnicas generales para la construcción de carreteras. Los criterios generales en los procedimientos constructivos, así como emplear técnicas modernas en el uso de los agregados y materiales, en cuya actualización debe estar incluida la seguridad laboral.

Por otro lado, la Ley 29783 incorpora el artículo 168-a al Código Penal, con el texto siguiente: El que, infringiendo las

normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años.

Si, como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco años ni mayor de diez años. Finalmente, la Nueva Norma Técnica de Metrados publicada en el 2010, estipula la obligación de hacer el presupuesto de Seguridad y Salud para las obras de construcción, estableciendo partidas de seguridad y salud en un capítulo específico del costo directo. Siguiendo los lineamientos de la nueva norma de metrados:

Seguridad y salud: En Concordancia con la Norma G050 Seguridad durante la construcción, del Reglamento Nacional de Edificaciones en la que se establece la obligatoriedad de contar con un plan de seguridad y salud en el trabajo (PSST) como requisito indispensable para la adjudicación de contratos, todo proyecto de edificación, debe incluirse en el Expediente Técnico de Obra, la partida correspondiente a Seguridad y Salud en la que se estimara el costo de implementación de los mecanismos técnicos y administrativos contenidos en dicho Plan (PSST). Las partidas consideradas en el presupuesto oferta deben corresponder a las definidas en la presente norma técnica.

Oe 1.2.1 Elaboración, Implementación y Administración del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Oe 1.2.1.1 Equipos de Protección Individual

Oe 1.2.1.2 Equipos de Protección Colectiva

Oe 1.2.1.3 Señalización Temporal de Seguridad

Oe 1.2.1.4 Capacitación en Seguridad y Salud

Oe 1.2.2 Recursos para Respuestas ante Emergencias en Seguridad y Salud durante el Trabajo

2.2.3.4 Investigación y reporte de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales

De acuerdo a la Norma Técnica de Edificación G.050 Seguridad durante la construcción, en su punto 10 Investigación y reporte de accidentes y enfermedades ocupacionales menciona que todos los accidentes y enfermedades ocupacionales que ocurran durante el desarrollo de la obra, deben investigarse para identificar las causas de origen y establecer acciones correctivas para evitar su recurrencia. La investigación estará a cargo de una comisión nombrada por el jefe de la obra e integrada por el ingeniero de campo del área involucrada, el jefe inmediato del trabajador accidentado, el representante de los trabajadores y el prevencionista de la obra.

El informe de investigación debe contener como mínimo, los datos del trabajador involucrado, las circunstancias en las que ocurrió el evento, el análisis de causas y las acciones correctivas. Adicionalmente se adjuntarán los documentos que sean necesarios para el sustento de la investigación. El expediente final debe llevar la firma del jefe

de la obra en señal de conformidad. En caso de muerte, debe comunicarse de inmediato a las autoridades competentes para que intervengan en el proceso de investigación. La notificación y reporte a las autoridades locales (aseguradoras, EsSalud, EPS, etc.) de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales se harán de acuerdo a lo establecido en el Título V del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo 009-2005-TR y normas modificatorias.

La evaluación de los riesgos se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido siguiendo las siguientes pautas:

- Evitar la búsqueda de responsabilidades. Una investigación técnica del accidente persigue identificar "causas", nunca responsables.
- Aceptar solamente hechos probados. Se deben recoger hechos concretos y objetivos, nunca suposiciones ni interpretaciones.
- Evitar hacer juicios de valor durante la "toma de datos". Los mismos serían prematuros y podrían condicionar desfavorablemente el desarrollo de la investigación.

Realizar la investigación lo más inmediatamente posible al acontecimiento. Ello garantizará que los datos recabados se ajusten con más fidelidad a la situación existente en el momento del accidente.

- Entrevistar, siempre que sea posible, al accidentado. Es la persona que podrá facilitar la información más fiel y real sobre el accidente.
- Entrevistar asimismo a los testigos directos, mandos y cuantas personas puedan aportar datos del accidente.
- Realizar las entrevistas individualizadamente. Se deben evitar influencias entre los distintos entrevistados. En una fase avanzada de la investigación puede ser útil reunir a estas personas cuando se precise clarificar versiones no coincidentes.
- Realizar la investigación del accidente siempre "in situ". Para un perfecto conocimiento de lo ocurrido es importante y, en muchas ocasiones imprescindible, conocer la disposición de los lugares, la organización del espacio de trabajo y el estado del entorno físico y medioambiental.

- Preocuparse de todos los aspectos que hayan podido intervenir. Analizar cuestiones relativas tanto a las condiciones materiales de trabajo (instalaciones, equipos, medios de trabajo, etc.), como organizativas (métodos y procedimientos de trabajo, etc.), del comportamiento humano (calificación profesional, actitud, etc.) y del entorno físico y medioambiental (limpieza, iluminación, etc.).

2.2.3.5. Calificación de empresas contratistas

También en la Norma Técnica de Edificación G.050 Seguridad durante la construcción en el punto 12 menciona el procedimiento para la calificación de empresas contratista que, para efectos de la adjudicación de obras públicas y privadas, la calificación técnica de las empresas contratistas debe considerar:

- Evaluación del plan de seguridad y salud de la obra.
- Índice frecuencia anual.
- Desempeño de la empresa en seguridad y salud.

El puntaje que se le asigne al rubro de Seguridad y Salud durante la Construcción, debe desglosarse, para efectos de calificación, de la siguiente manera:

Seguridad y Salud durante la construcción (100 %)

A. Plan de Seguridad y Salud de la obra (40 %)

El contratista presentará un plan de seguridad y salud desarrollado y firmado por un Arquitecto o Ingeniero Colegiado certificado como prevencionista a nivel universitario. Asimismo, presentará el CV del prevencionista con certificación universitaria quién asumirá las funciones de Jefe de Prevención de Riesgos de la obra y tendrá a su cargo la implementación y administración del Plan de Seguridad y Salud. Puntuación parcial:

- (10 %) Costo de implementación del Plan incluido en el presupuesto de obra. Se verificará que el presupuesto contenga la partida de seguridad y salud.
- (10 %) Análisis de riesgos de la obra con la identificación de actividades críticas y procedimientos de trabajo para todas las actividades críticas, que incluyan las medidas

preventivas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores durante el desempeño de sus labores.

- (10 %) Programa de capacitación y sensibilización. Se verificará que el programa incluya la charla de inducción (mínimo 60'), charla que se da por única vez al personal que ingresa a la obra, Charlas semanales (mínimo 30') y charlas de inicio de jornada (10').
- (10 %) Programa de inspecciones y auditorías. Se verificará que el programa incluya por lo menos una inspección semanal a cargo del jefe de obra, dos inspecciones semanales a cargo del maestro de obra, inspecciones diarias a cargo de supervisores o capataces y una auditoría mensual a cargo de un representante de la oficina principal del Contratista o un auditor externo.

B. Índice de Frecuencia Anual (30 %)

El contratista presentará el índice de frecuencia anual de los últimos tres años.

C. Certificado de buen desempeño en Seguridad y Salud (30 %). El Contratista presentará un certificado de cumplimiento

de las normas de seguridad y salud en obras de construcción, emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Dicho certificado no podrá tener más 30 días de antigüedad.

2.2.4. Prevención de riesgos laborales

2.2.4.1. Definición

De acuerdo con Cortes (2007) la prevención es la combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo.

Considerando que el riesgo es la probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente, el riesgo laboral es la probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión. Para referirse a riesgos laborales se debe tener en cuenta la salud que es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la

ausencia de enfermedad o de incapacidad, así como la salud ocupacional que es la rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.(Decreto Supremo N° 005-2012-TR).

2.2.4.2. Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos peligrosos

Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos o psicosociales, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional y que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen (Decreto Supremo N° 005-2012-TR).

2.2.5. Sistema de gestión

2.2.5.1. Definición

Según Alejo (2012), un sistema de gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite a una organización trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad. Se establecen cuatro etapas en todo proceso, que hacen de un sistema, un proceso circular virtuoso y ejemplar, pues en la medida que el ciclo se repita, se logrará una mejora continua. Las cuatro etapas básicas en un sistema de gestión son:

a) Etapa de idealización. - El objetivo de esta etapa es trabajar en la idea que guiará los primeros pasos del proceso para el sistema de gestión propuesto.

b) Etapa de planeación. - Esta etapa es fundamental y el punto de partida de la acción directiva, ya que supone el establecimiento de sub-objetivos y los cursos de acción para alcanzarlos. En esta etapa, se definen las estrategias que se utilizarán, la estructura organizacional que se requiere, el personal que se asigna, el tipo de tecnología que se

necesita, el tipo de recursos que se utilizan y la clase de controles que se aplican en todo el proceso.

c) Etapa de implementación (Gestión). - En su significado más general, se entiende por gestión, la acción y efecto de administrar. Pero, en un contexto empresarial, esto se refiere a la dirección que toman las decisiones y las acciones para alcanzar los objetivos trazados. Es importante destacar que las decisiones y acciones que se toman para llevar adelante un propósito, se sustentan en los mecanismos o instrumentos administrativos (estrategias, tácticas, procedimientos, presupuestos, etc.), que están sistémicamente relacionados y que se obtienen del proceso de planificación.

2.2.5.2. Especificaciones de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

Según Alejo (2012), de la misma forma y siguiendo las etapas básicas, un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (SGSSO), no solo hace más competitivas y rentables a las empresas, sino que también muestra un compromiso de proteger la seguridad y salud del personal de

una empresa en el lugar de trabajo, reduciendo el número de accidentes laborales y/o enfermedades ocupacionales, mediante la prevención y control de riesgos o pérdidas. Por otro lado, existen estándares y normas internacionales que proponen alternativas para la adopción de un SGSSO, estos estándares se están convirtiendo en un punto de referencia para todos los países que no disponen o disponían de reglamentos específicos de prevenciones riesgos; tal es el caso de la norma OHSAS 18001, que es el acrónimo “Occupational Health And Safety Assessment Series”, dentro de la norma siempre se habla de Oh&S (Occupational Health And Safety) o lo que es lo mismo salud y seguridad laboral; también se encuentra el ISO 14001 que comparte muchas características con la norma OHSAS mencionada anteriormente; incluso el Decreto Supremo N° 009-2005-TR de nuestro país, está basado en la norma internacional OHSAS 18001, que establece los requisitos que deben cumplir las organizaciones al implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, fue desarrollado para ser compatible con las normas sobre sistemas de gestión ISO 9001:2000 (calidad) e ISO

14001:2004 (ambiental), con el fin de facilitar la integración de los sistemas de gestión de calidad, ambiente y de seguridad y salud en el trabajo en las empresas que requieran hacerlo; cabe resaltar que el cumplimiento del estándar OHSAS no confiere inmunidad frente a las obligaciones legales. Además del OHSAS 18001 y el ISO 14001, que resultan ser los más conocidos y comerciales, existen otros sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional que son aplicados en otras partes del mundo; se tiene así el sistema OHS-MS 2001, planteado por el organismo internacional del trabajo (OIT); los sistemas de gestión de Indonesia; la norma de sistemas de gestión de seguridad, salud y medio ambiente (SHE) de Mosa, especificación de Sudáfrica; la norma de Singapur sobre sistema de gestión de seguridad en la construcción; el plan de gestión de la salud y seguridad para OREBODY 25 de Henry Walter. El fin de Australia; el SAFE-T- CERT guías para sistemas de gestión de salud y seguridad para contratistas de Irlanda y el COHSMS (sistema de gestión en seguridad y salud en la construcción) planteada por JOCSHA (Asociación de Seguridad y Salud Ocupacional en la Construcción Japonesa).

Por tanto, el sistema de gestión es un sistema de administración dentro de una organización, el cual puede implementarse conforme a diversos criterios, pero con características comunes en cuanto a sus pasos y objetivos y con la finalidad única de asegurar una mejora en el cuidado de la seguridad y la salud ocupacional. En este contexto, controlar los riesgos de seguridad y salud laboral, asociados a la actividad de construcción, no sólo compromete a las empresas a tener un ambiente de trabajo más seguro y saludable, sino que les permitirá ser más competitivas. Para controlar el efecto que las actividades de construcción pueden generar en la seguridad y la salud ocupacional, se necesita contar con una herramienta de gestión clave para la empresa; además de ajustar a la realidad del país, donde los constructores formales realizan sus actividades a servicio de diferentes organizaciones, instituciones, empresas y otros, que tienen múltiples sistemas de gestión que deben ser cumplidos por los contratistas.

Según Alejo (2012), los requisitos generales establecidos por el SGSSO OHSAS 18001 es una de las especificaciones de evaluación reconocida internacionalmente para sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo; está concebida para ser compatible con ISO 9001 e ISO 14001 a fin de ayudar a las organizaciones a cumplir de forma eficaz con sus obligaciones relativas a la salud y la seguridad. Cualquier organización que quiera implantar un procedimiento formal para reducir los riesgos asociados con la salud y la seguridad en el entorno de trabajo para los empleados, clientes y el público en general puede adoptar la norma OHSAS 18001; para ello debe seguir el siguiente lineamiento:

- Políticas de seguridad y salud ocupacional
- Planificación
- Implementación y operación
- Verificación
- Revisión del sistema por la dirección

Mapa de riesgos

Consiste en la descripción gráfica y en la planta, de la presencia de factores de riesgo en las instalaciones de una empresa y mediante simbología previamente definida. (Del Campo, 2014)

Medicina ocupacional

Parte de la Medicina que se encarga de evaluar la salud de los trabajadores afectada por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgos presentes en el ambiente laboral. (Rincón, 2013)

Medidas de prevención

Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencias, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores. (Rincón, 2013)

Peligro

Amenaza de accidente o de daño para la salud. (Rincón, 2013)

Psicología ocupacional

Ciencia que tiene por objeto promover y proteger la salud mental del trabajador expuesto a factores psicosociales que pueden alterar su normal desempeño. (Del Campo, 2014)

Responsabilidad social

Es la responsabilidad que pueden cultivar las personas, instituciones, empresas, para promover el bienestar integral de la sociedad en su conjunto, local o globalmente. Constituye una actitud basada en valores, una manera de ser y de actuar (Macalóú, 2013).

Riesgo ocupacional

Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión (Macalóú, 2013)

Salud ocupacional

Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades (Macalóú, 2013)

Salud

Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente de trabajo (Rincón, 2013).

2.2.6 Sistema de Inspección del Trabajo

Según Espinoza (2013) las Infracciones administrativas Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de

seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley. Para efectos de la presente Ley se considera dentro de la materia de relaciones laborales, los temas de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de desarrollo.

Según la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo en su artículo 31 menciona que las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán:

- a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan

obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.

- c) Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Según la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo en su art. 32 menciona que son sujetos responsables de la infracción las personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, inscritas o no inscritas, de acuerdo a la ley de la materia, sociedades conyugales, sucesiones indivisas, otras formas de patrimonio autónomo, que incurran en las infracciones administrativas de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 de la presente Ley, y en particular, las siguientes:

- a) El empleador, en la relación laboral.
- b) Los empleadores, respecto de la inscripción del trabajador en los regímenes contributivos de la seguridad social.

- c) Las personas naturales o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.
- d) Los transportistas, agentes, consignatarios, representantes y, en general, las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades en puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a las operaciones de emigración e inmigración.
- e) Los empleadores que desarrollen actividades mediante vehículos y medios de transporte en general, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquellos.
- f) Los empleadores, respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.
- g) Las empresas especiales de servicios y las cooperativas de trabajadores, que brinden servicios de intermediación laboral y las empresas usuarias

respecto de las obligaciones que se establecen en la Ley de la materia.

- h) Las empresas que brindan servicios no comprendidos en el numeral anterior y las empresas usuarias.
- i) Las agencias de empleo y las empresas usuarias, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica.
- j) Los empleadores que incumplan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social. La enumeración de los sujetos responsables no es excluyente, atendiendo a la naturaleza de cada una de las normas materia de inspección (Ley 28806, art. 32).

2.2.7 Infracciones materia de relaciones laborales

2.2.7.1 Definición

Según la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo en su artículo 33 las infracciones en materia de relaciones laborales son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo,

individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables (Ley 28806, Art. 33).

De acuerdo al artículo 34 de la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo las infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria y construcción, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria y la construcción a que se refiere el presente Título, sin perjuicio

de la supervisión de la normatividad específica que es competencia de otros Ministerios o entidades públicas.

Infracciones en materia de seguridad social:

Según la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo en su artículo 35 las infracciones en materia de seguridad social constituyen infracciones en materia de seguridad social, la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean estos públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia (Ley 28806, Art. 35).

Infracciones a la labor inspectiva:

De acuerdo artículo 36 las infracciones a la labor inspectiva según la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo son las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o

Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento (Ley 28806, Art. 36).

Tales infracciones pueden consistir en:

- a) La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical (Ley N° 28806, Art. 36).
- b) El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia. (Ley N° 28806, Art. 36).
- c) La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la

Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren (Ley N° 28806, Art. 36).

Gravedad de las infracciones:

Según la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo en su artículo 37 las infracciones de acuerdo a su gravedad serán determinadas en el Reglamento de la Ley, teniendo en consideración su incidencia en el riesgo del trabajador , respecto de su vida, integridad física y salud, en el cumplimiento de las obligaciones esenciales respecto de los trabajadores, en la posibilidad del trabajador de disponer de los beneficios de carácter laboral, de carácter irrenunciable, en el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos legales y convencionales establecidos, en la conducta dirigida a impedir o desnaturalizar las visitas de inspección y en el grado de formalidad. No podrá imponerse sanción económica por infracción que no se encuentre previamente tipificada y contenida en el Reglamento (Ley 28806, Art. 37).

Responsabilidades y sanciones

Criterios de graduación de las sanciones: Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- a) Gravedad de la falta cometida,
- b) Número de trabajadores afectados. El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación (Ley 28806, Art. 38).

2.2.8 Cuantía y aplicación de las sanciones.

Las infracciones detectadas serán sancionadas con una multa máxima de:

- a) Veinte (20) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones muy graves.
- b) Diez (10) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones graves.
- c) Cinco (5) Unidades Impositivas Tributarias en caso de infracciones leves.

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las treinta (30) Unidades Impositivas Tributarias vigentes en el año en que se constató la falta. La sanción a imponerse por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro y/o pequeñas empresas conforme a Ley se reducirán en un cincuenta por ciento (50 %) (Ley 28806, Art. 39).

De acuerdo a la Ley 28806, Art. 38, la Reducción de la multa y reiterancia:

Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos:

a) Al treinta por ciento (30 %) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.

b) Al cincuenta por ciento (50 %) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredita la subsanación

de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación.

En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia. En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas podrán incrementarse hasta en un cien por ciento (100 %) de la sanción que correspondería imponer, sin que en ningún caso puedan excederse las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción. Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras: La competencia sancionadora y en su caso la aplicación de la sanción económica que corresponda, será ejercida por los Subdirectores de Inspección o autoridad que haga sus veces, como primera instancia, constituyéndose como segunda y última instancia la Dirección de Inspección Laboral o la que haga sus veces, agotando con su pronunciamiento la vía administrativa.

Responsabilidades empresariales

De acuerdo a la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo en su artículo 42, las responsabilidades empresariales, son:

- Cuando el cumplimiento de las obligaciones previstas en una disposición normativa corresponda a varios sujetos conjuntamente, éstos responderán en forma solidaria de las infracciones que, en su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan.
- En materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa principal responderá directamente de las infracciones que, en su caso se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones. Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios, responderán directamente de las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

2.3 DEFINICIONES DE TÉRMINOS

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

2.3.1. Accidente de Trabajo (AT)

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo. (Gallego, 2006).

2.3.2. Actividad

Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador, en concordancia con la normatividad vigente. (Gallego, 2006).

2.3.3. Auditoria

Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se llevará a cabo de acuerdo a la regulación que establece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Gallego, 2006).

2.3.4. Autoridad Competente

Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales. (Gallego, 2006).

2.3.5. Archivo Activo

Es el archivo físico o electrónico donde los documentos se encuentran en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar. (Sánchez, 2013).

2.3.6. Archivo Pasivo

Es el archivo físico o electrónico donde los documentos no se encuentran en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar. (Sánchez, 2013).

2.3.7. Capacitación

Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud. (Macalopú, 2013).

2.3.8. Causas de los Accidentes

Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. (Macalopú, 2013).

2.3.9. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos. (Del Campo, 2014).

2.3.10. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. (Del Campo, 2014).

2.3.11. Condiciones de salud

Son el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Rojas, 2013).

2.3.12. Contaminación del ambiente de trabajo

Es toda alteración o nocividad que afecta la calidad del aire, suelo y agua del ambiente de trabajo cuya presencia y permanencia puede afectar la salud, la integridad física y psíquica de los trabajadores. (Rojas, 2013).

2.3.13. Contratista

Persona o empresa que presta servicios remunerados a un empleador con especificaciones, plazos y condiciones convenidos. (Bernuy, 2013).

2.3.14. Control de riesgos

Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia. (Bernuy, 2013).

2.3.15. Cultura de seguridad o cultura de prevención

Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización. (Espinoza, 2013).

2.3.16. Emergencia

Evento o suceso grave que surge debido a factores naturales o como consecuencia de riesgos y procesos peligrosos en el trabajo que no fueron considerados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (Espinoza, 2013).

2.3.17. Enfermedad profesional u ocupacional

Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo. (Rojas, 2013).

2.3.18. Empleador

Toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores. (Rojas, 2013).

2.3.19. Equipos de Protección Personal (EPP)

Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo. (Rojas, 2013).

2.3.20. Ergonomía

Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los

trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador. (Alejo, 2012).

2.3.21. Estándares de Trabajo

Son los modelos, pautas y patrones establecidos por el empleador que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente o resultado del avance tecnológico, con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma correcta de hacer las cosas. El estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Quién? y ¿Cuándo? (Alejo, 20102).

2.3.22. Evaluación de riesgos

Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar. (Cortes, 2007).

2.3.23. Exposición

Presencia de condiciones y medio ambiente de trabajo que implica un determinado nivel de riesgo para los trabajadores. (Cortes, 2007).

2.3.24. Gestión de la Seguridad y Salud

Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos. (Cortes, 2007).

2.3.25. Gestión de Riesgos

Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados. (Cortes, 2007).

2.3.26. Identificación de Peligros

Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características. (Del Campo, 2014).

2.3.27. Incidente

Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios. (Del Campo, 2014).

2.3.28. Incidente Peligroso

Todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población. (Del Campo, 2014).

2.3.29. Inducción u Orientación

Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta. (Del Campo, 2014).

2.3.30. Investigación de Accidentes e Incidentes

Proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección del

empleador tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos. (Rincón, 2013).

2.3.31. Inspección

Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo. (Rincón, 2013).

2.3.32. Lesión

Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. (Rincón, 2013).

2.3.33. Lugar de trabajo

Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo. (Rincón, 2013).

2.3.34. Mapa de Riesgos

Puede ser:

- En el empleador u organización: Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores en la organización del empleador y los servicios que presta.
- A nivel Nacional: Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional subregional sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización. (Rincón,. 2013).

2.3.35. Medidas Coercitivas

Constituyen actos de intimidación, amenaza o amedrentamiento realizados al trabajador con la finalidad de desestabilizar el vínculo laboral. (Espinoza, 2013).

2.3.36. Medidas de prevención

Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a

proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores. (Espinoza, 2013).

2.3.37. Observador

Aquel miembro del sindicato mayoritario a que se refiere el artículo 29 de la Ley, que cuenta únicamente con las facultades señaladas en el artículo 61 del Reglamento. (Espinoza, 2013).

2.3.38. Peligro

Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente. (Espinoza, 2013).

2.3.39. Pérdidas

Constituye todo daño o menoscabo que perjudica al empleador. (Espinoza, 2013).

2.3.40. Plan de Emergencia

Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de gran envergadura e incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos del empleador disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos. (Bernuy, 2013).

2.3.41. Programa anual de seguridad y salud

Conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la organización, servicio o empresa para ejecutar a lo largo de un año. (Bernuy, 2013).

2.3.42. Prevención de Accidentes

Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo. (Bernuy, 2013).

2.3.43. Primeros Auxilios

Protocolos de atención de emergencia a una persona en el trabajo que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional. (Bernuy, 2013).

2.3.44. Proactividad

Actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia. (Alejo, 2012).

2.3.45. Procesos, Actividades, Operaciones, Equipos o Productos Peligrosos

Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos o psicosociales, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional y que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen. (Alejo, 2012).

2.3.46. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado. (Del Campo, 2014).

2.3.47. Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Conjunto de agentes y factores articulados en el ámbito nacional y en el marco legal de cada Estado que fomentan la prevención de los riesgos laborales y la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo, tales como la elaboración de normas, la inspección, la formación, promoción y apoyo, el registro de información, la atención y rehabilitación en salud y el aseguramiento, la vigilancia y control de la salud, la participación y consulta a los trabajadores, y que contribuyen, con la participación de los interlocutores sociales, a definir, desarrollar y evaluar periódicamente

las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y, en los empleadores, a mejorar los procesos productivos, promoviendo su competitividad en el mercado. (Del Campo, 2014).

2.3.48. Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo

Trabajador capacitado y designado por los trabajadores, en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de veinte (20) trabajadores. (Del Campo, 2014).

2.3.49. Trabajador

Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado. (Del Campo, 2014).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación se considera de tipo cuantitativo y descriptivo, debido a la naturaleza del objeto de estudio (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1.2 Diseño de la investigación

En el presente estudio se utilizó el diseño: No experimental, ya que no desarrolla la manipulación de alguna de las variables en estudio, sino que éstas se analizan tal y como suceden en la realidad, transeccional, pues recoge la información en un solo periodo o momento determinado. Asimismo, es descriptivo, debido a que se refiere las características o atributos de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.2 POBLACIÓN Y/O MUESTRA DE ESTUDIO

3.2.1 Población

La población del presente trabajo de investigación estuvo constituida por los trabajadores del sector construcción de la región Tacna, siendo un total de 326.

3.2.2 Muestra

Para el presente estudio se consideró el muestreo probabilístico, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

Cálculo de la muestra

Descripción:

N= población: 326

Z= Confianza Estadística 95%: 1,96

P=q probabilidad éxito/fracaso: 0,5

E= margen de error: 0,05

$$n = \frac{(326)(1,96)^2(0,5*0,5)}{(326-1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5*0,5)}$$

$$n = 177$$

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.3.1 Identificación de variables

Variables independientes

X: Cumplimiento de las normas laborales

Variable dependiente

Y: Nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras

3.3.2 Caracterización de las variables

Variable independiente

X: Cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad social

Variable dependiente

Y: Nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras

Operacionalización de las variables

Variable	Tipo de variable según su función	Naturaleza de la variable	Indicadores
Cumplimiento de normas laborales	Independiente	Cualitativa	Cumplimiento de normas laborales relacionadas a las relaciones laborales. Cumplimiento de normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo.
Nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales	Dependiente Dependiente	Cualitativa Cualitativa	Sanciones por infracciones sobre las relaciones laborales. Sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo. Sanciones por infracciones sobre seguridad social.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

a. Encuesta

Se aplicó la encuesta dirigida a los trabajadores del sector construcción de la región Tacna, para evaluar el cumplimiento de las normas laborales y el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, Tacna, año 2014.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

a. Cuestionario

Se aplicó el cuestionario dirigido a los trabajadores del sector construcción de la región Tacna, para evaluar el cumplimiento de las normas laborales y el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, Tacna, año 2014.

3.5. TRATAMIENTO DE DATOS

Se tabula la información en el software SPSS 23, que permitió cumplir el objetivo de cuantificar y agrupar las respuestas que surjan por la aplicación de los cuestionarios. Posteriormente, se empieza a

ordenar la información mediante el uso de tablas y que deben construir en forma particular para cada indicador, pregunta y variable. Es necesario precisar que la tabulación implica el ordenamiento de la información que al ser procesada y cuantificada por ítems y agrupada por variables, permite la presentación en tablas. En éstas, el investigador hace y registra los cálculos, construye figuras y produce información que le permite efectuar el análisis de la misma. (Méndez, 2006).

Para procesar la información, el investigador debe elegir previamente las medias estadísticas que utilizará en su propósito. Puede acudir a Softwares especializados como el SPSS que hace cálculos que ayudarán al investigador a interpretar la información y a identificar tendencia en aquellos aspectos que son objeto de conocimiento (Méndez, 2006).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN

En el presente capítulo presenta los resultados a través de la estadística descriptiva e inferencial, las variables, dimensiones e indicadores, para responder la pregunta de investigación, es decir, que se contrasta la hipótesis.

4.2 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.2.1 Análisis de tablas y figuras de las variables

a) **Variable 1:** Cumplimiento de normas laborales

Tabla 10

Cumplimiento de las normas laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficiente	42	23,6	23,6
Poco eficiente	121	68,3	91,9
Deficiente	14	8,1	100,0
Total	177	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Interpretación

En la Tabla 10 se muestra el resultado del cuestionario del cumplimiento de normas laborales.

Como se observa, 8,1 % de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que es deficiente el cumplimiento de normas laborales. Asimismo, el 68,3 % de los trabajadores encuestados manifiestan que es poco eficiente y un 23,6 % manifiestan que es eficiente. Por tanto, se deduce que la mayoría de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna refieren que el cumplimiento de normas laborales en el trabajo es poco eficiente.

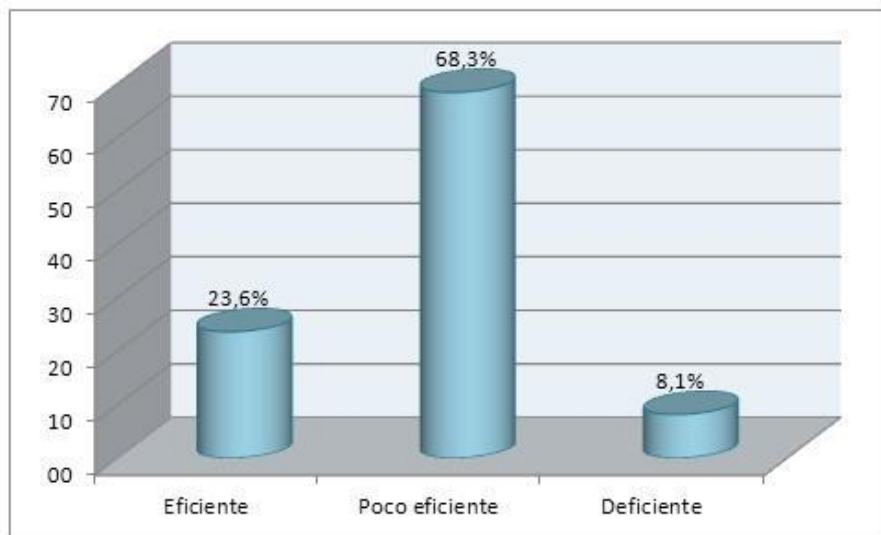


Figura 1. Cumplimiento de normas laborales

Fuente: Tabla 10

Dimensión: Cumplimiento de normas laborales vinculadas a las relaciones laborales

Tabla 11

Cumplimiento de normas laborales vinculadas a las relaciones laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficiente	45	25,2	25,2
Poco eficiente	118	66,7	91,9
Deficiente	14	8,1	100,0
Total	177	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Interpretación

En la Tabla 11 se muestra el resultado del cuestionario del cumplimiento de normas laborales vinculadas a las relaciones laborales. De acuerdo a lo observado, el 25,2 % de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que es eficiente el cumplimiento de normas laborales vinculadas a las relaciones laborales. Asimismo, el 66,7 % de los encuestados manifiestan que es poco eficiente y un 8,1% manifiestan que es deficiente. Por tanto, se deduce que, la mayoría de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que el cumplimiento de normas laborales vinculadas a las relaciones laborales es poco eficiente.

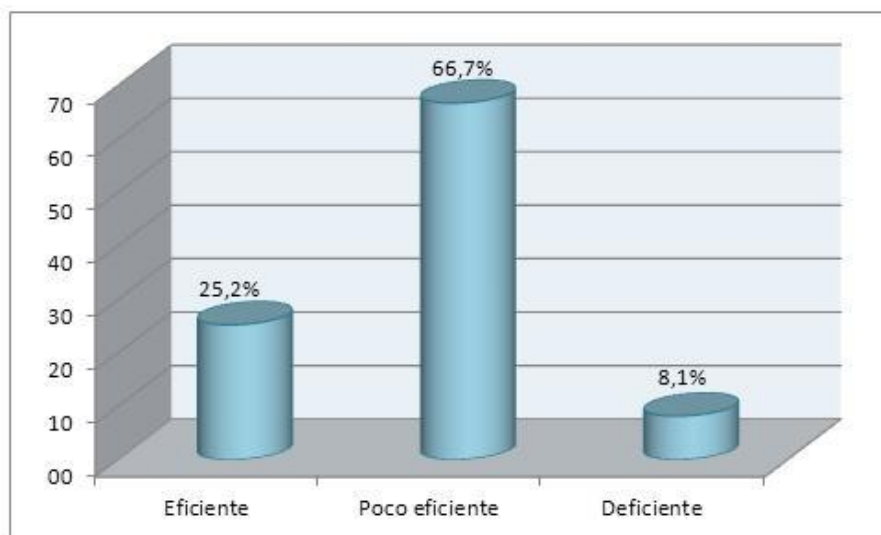


Figura 2. Cumplimiento de normas laborales vinculadas a las relaciones laborales

Fuente: Tabla 11.

Indicador: Pago de Bonificaciones

Tabla 12

Pago de bonificaciones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficiente	42	23,6	23,6
Poco eficiente	114	64,2	87,8
Deficiente	21	12,2	100,0
Total	177	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Interpretación

En la Tabla 12 se muestra el resultado del cuestionario del pago de bonificaciones. Con relación a lo observado, 23,6 % de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que es eficiente el pago de las bonificaciones. Asimismo, el 64,2 % de los encuestados manifiestan que es poco eficiente y un 12,2 % manifiestan que es deficiente. Por tanto, se deduce que la mayoría de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna refieren que el pago de las bonificaciones es poco eficiente.

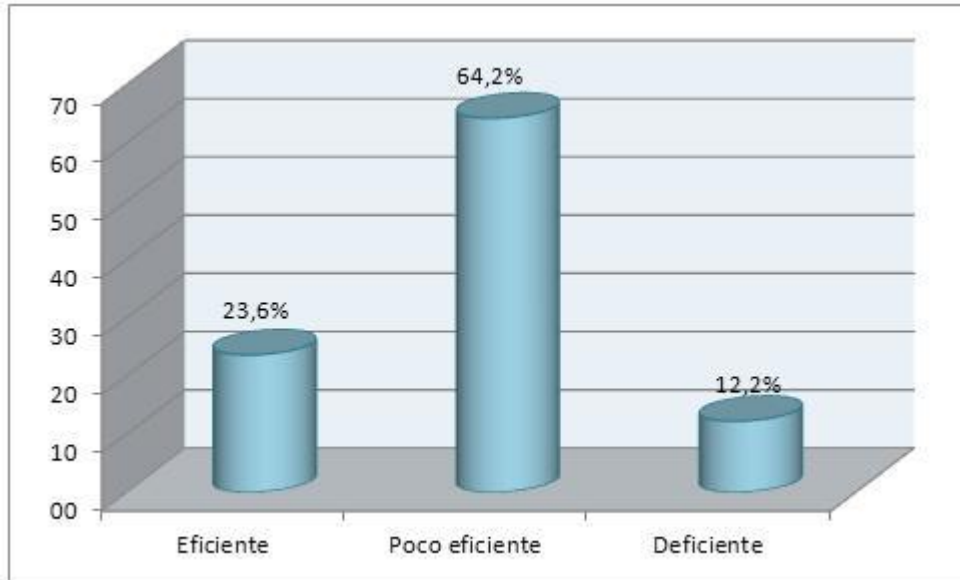


Figura 3. Pago de bonificaciones

Fuente: Tabla 12

Indicador: Pago de asignaciones

Tabla 13

Pago de asignaciones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficiente	42	23,6	23,6
Poco eficiente	125	70,7	94,3
Deficiente	10	5,7	100,0
Total	177	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Interpretación

En la Tabla 13 se muestra el resultado del cuestionario del cumplimiento del pago de asignaciones. En lo referente al pago de asignaciones, el 23,6 % de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que es eficiente el pago de asignaciones. Por tanto, se deduce que el 70,7 % de los trabajadores encuestados manifiestan que es poco eficiente y un 5,7 % manifiestan que es deficiente. Por tanto, se deduce que la mayoría de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna refieren que el pago de asignaciones es poco eficiente.

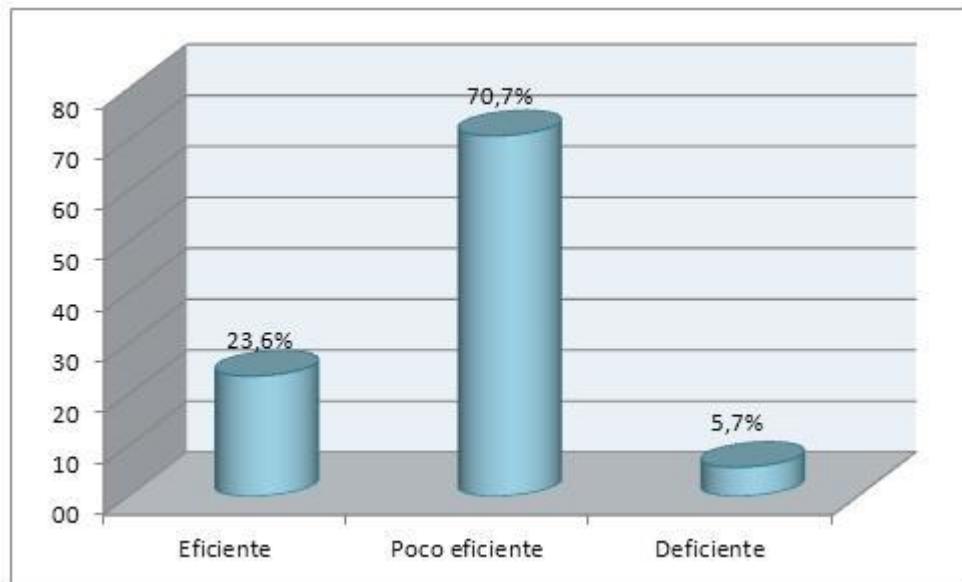


Figura 4. Pago de asignaciones

Fuente: Tabla 13

Dimensión: Cumplimiento de normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo

Tabla 14

Cumplimiento de las normas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficiente	45	25,2	25,2
Poco eficiente	125	70,7	95,9
Deficiente	7	4,1	100,0
Total	177	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Interpretación

En la Tabla 14 se muestra el resultado del cuestionario cumplimiento de normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo a lo observado, 25,2% de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que es eficiente el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el 70,7 % de los encuestados manifiestan que es poco eficiente y un 4,1 % manifiestan que es deficiente. Por tanto, se asume que la mayoría de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna refieren que el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo.

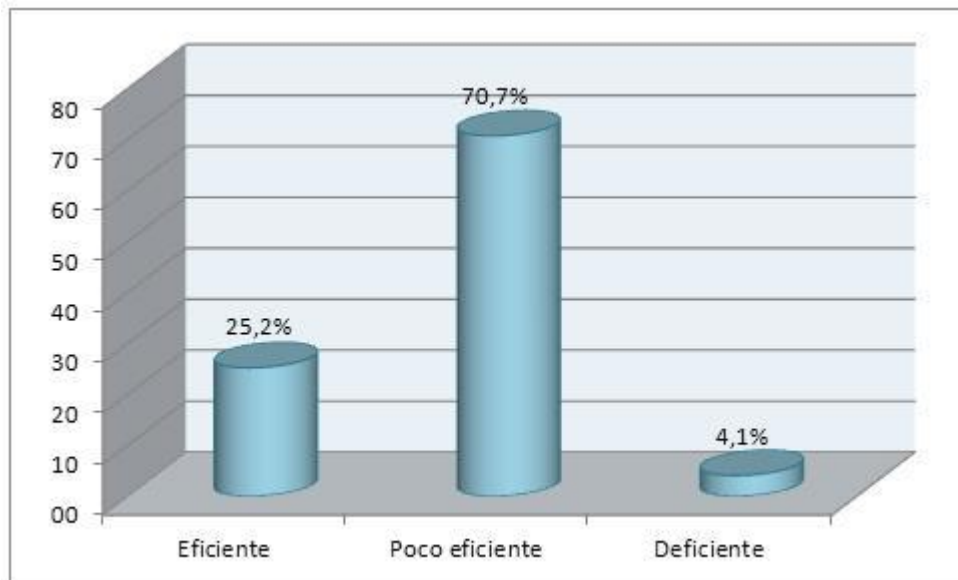


Figura 5. Cumplimiento de normas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo

Fuente: Tabla 5

Indicador: Protección para la cabeza

Tabla 15

Protección para la cabeza

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficiente	42	23,6	23,6
Poco eficiente	121	68,3	91,9
Deficiente	14	8,1	100,0
Total	177	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Interpretación

En la Tabla 15 se muestra el resultado del cuestionario referente a la protección para la cabeza, en su indicador el control de la seguridad y salud en el trabajo. Con respecto a lo observado, el 23,6 % de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que es eficiente la protección para la cabeza. Asimismo, el 68,3 % de los trabajadores encuestados manifiestan que es poco eficiente y un 8,1 % manifiestan que es deficiente. Por lo que se asume que la mayoría de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna refieren que la protección para la cabeza es poco eficiente.

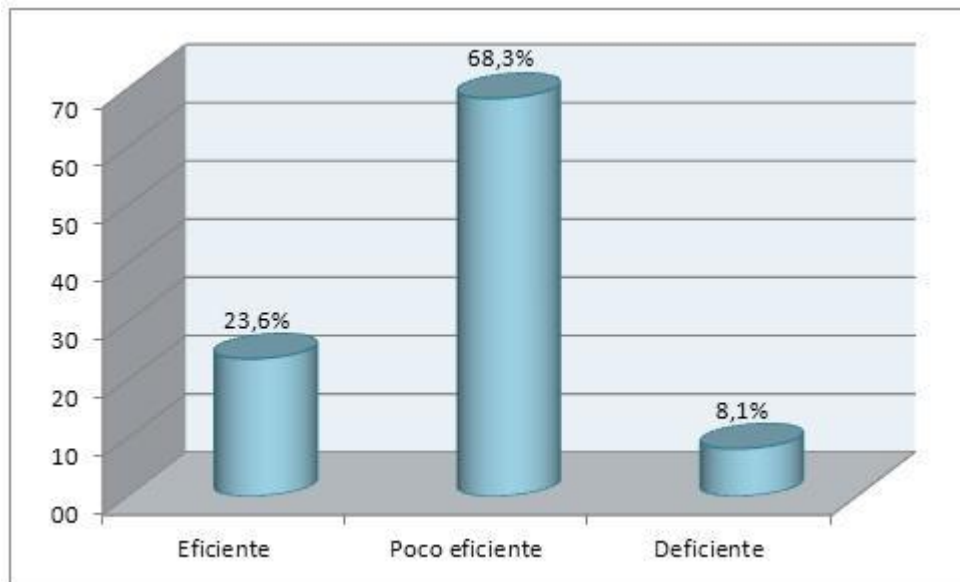


Figura 6. Protección para la cabeza

Fuente: Tabla 6

Indicador: Protección ocular

Tabla 16

Protección ocular

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficiente	42	23,6	23,6
Poco eficiente	127	71,5	95,1
Deficiente	8	4,9	100,0
Total	177	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Interpretación

En la Tabla 16 se muestra el resultado del cuestionario referente a la protección ocular, en su indicador del control de seguridad y salud en el trabajo. Como se aprecia, el 23,6 % de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que es eficiente la protección ocular en seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el 71,5 % de los trabajadores encuestados manifiestan que es poco eficiente y un 4,9 % manifiestan que es deficiente. Por tanto, se asume que la protección ocular en seguridad y salud en el trabajo es poco eficiente, tal como se visualiza en la tabla.

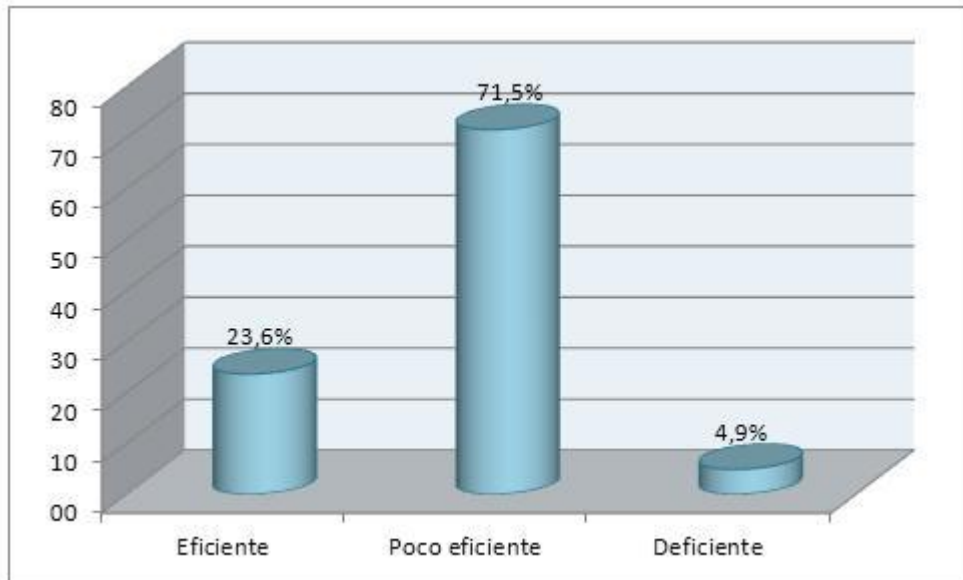


Figura 7. Protección ocular

Fuente: Tabla 16.

Indicador: Protección para los pies

Tabla 17

Protección para los pies

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficiente	30	17,1	17,1
Poco eficiente	135	76,4	93,5
Deficiente	12	6,5	100,0
Total	177	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Interpretación

En la Tabla 17 se muestra el resultado del cuestionario referente a la protección para los pies, en su indicador del control de seguridad y salud en el trabajo. Como se aprecia, el 17,1 % de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que es eficiente la protección para los pies en seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el 76,4 % de los trabajadores encuestados manifiestan que es poco eficiente y un 6,5 % manifiestan que es deficiente. Por tanto, se asume que la protección para los pies en seguridad y salud en el trabajo es poco eficiente, tal como se visualiza en la tabla.

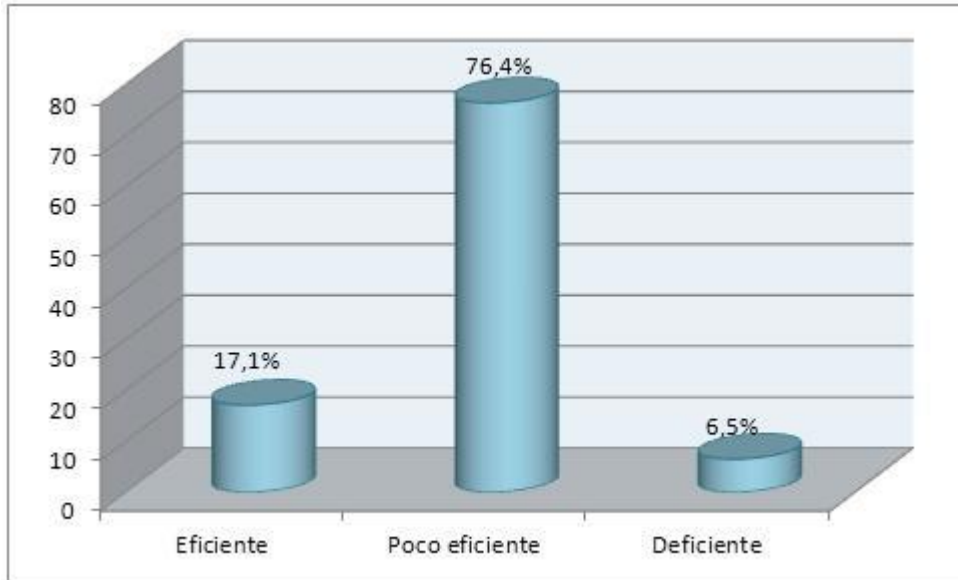


Figura 8. Protección para los pies

Fuente: Tabla 17

Variable 2: Nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales

Tabla 18

Nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	42	23,6	23,6
Regular	117	65,9	89,5
Bajo	18	10,6	100,0
Total	177	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Interpretación

En la Tabla 18 se muestra el resultado del cuestionario del nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales. Como se observa el 23,6 % de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que es alto el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales. Por lo que se asume que el 65,9 % de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 10,6 % manifiestan que es bajo. Por tanto, se deduce que la mayoría de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna refieren que el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en el trabajo es regular.

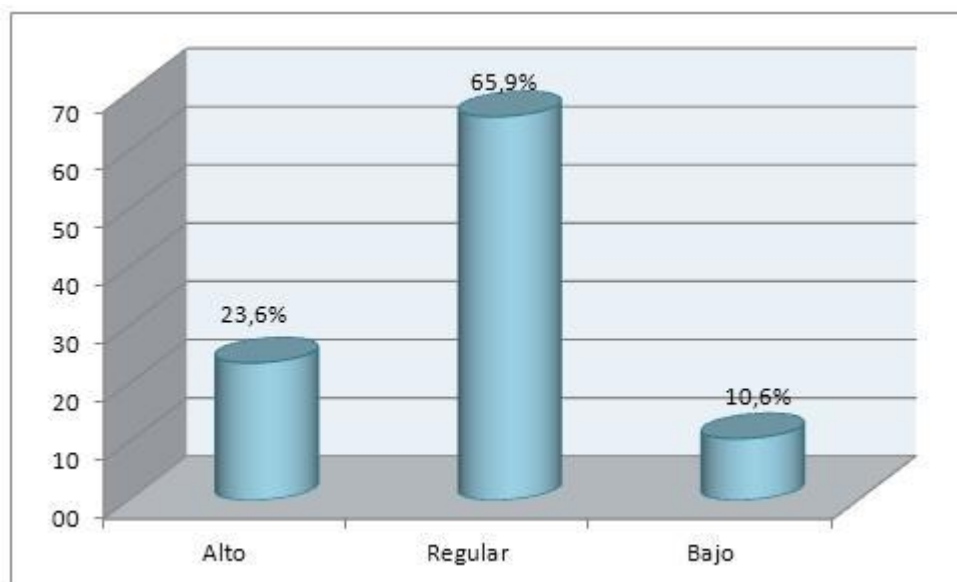


Figura 9. Nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales

Fuente: Tabla 18

Indicador: Sanciones por infracciones sobre las relaciones laborales

Tabla 19

Sanciones por infracciones sobre las relaciones laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	39	22,0	22,0
Regular	124	69,9	91,9
Bajo	14	8,1	100,0
Total	177	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Interpretación

En la Tabla 19 se muestra el resultado del cuestionario referente a las sanciones por infracciones sobre las relaciones laborales, en su indicador de control de seguridad y salud en el trabajo. Como se aprecia, el 22,0 % de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que es alto el nivel de sanciones por infracciones sobre las relaciones laborales. Asimismo, el 69,9 % de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 8,1 % manifiestan que es bajo. Por tanto, se asume que las sanciones por infracciones sobre las relaciones laborales en las empresas constructoras se encuentran en un nivel regular, tal como se visualiza en la tabla.

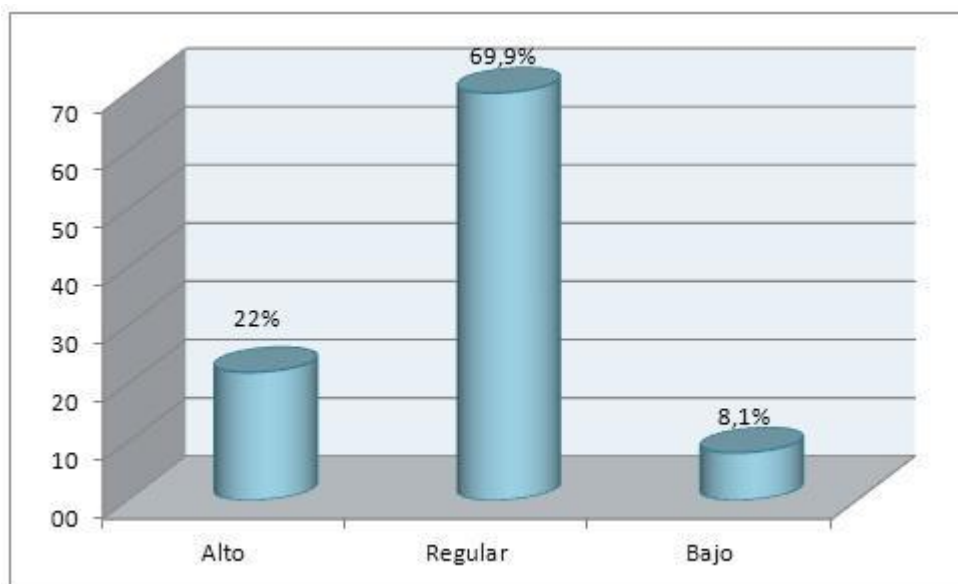


Figura 10. Sanciones por infracciones sobre las relaciones laborales.

Fuente: Tabla 19

Indicador: Sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo

Tabla 20

Sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	42	23,6	23,6
Regular	121	68,3	91,9
Bajo	14	8,1	100,0
Total	177	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Interpretación

En la Tabla 20 se muestra el resultado del cuestionario referente a las sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo, en su indicador de control de seguridad y salud en el trabajo. Como se aprecia, el 23,6 % de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, refieren que es alto el nivel de sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el 68,3 % de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 8,1 % manifiestan que es bajo. Por tanto, se asume que las sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo en las empresas constructoras es regular, tal como se visualiza en la tabla.

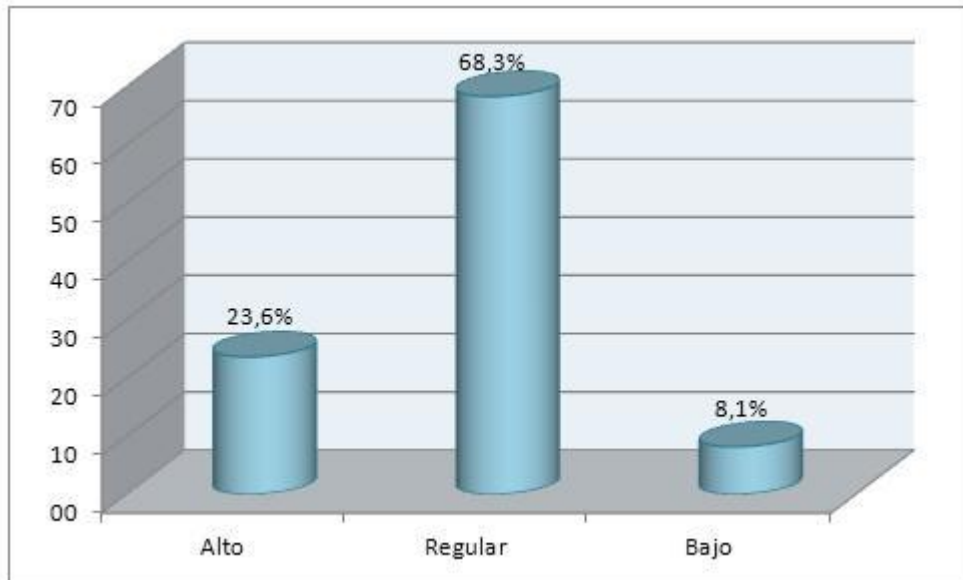


Figura 11. Sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Tabla 20

4.2.2 Correlaciones- pruebas de normalidad

1. Pruebas de Normalidad

Tabla 21

Pruebas de normalidad

Cumplimiento de normas laborales	Estadísticos	
	Z de Kolmogorov-Smirnov	p-valor
Cumplimiento de normas laborales relacionadas a las relaciones laborales	0,170	0,000
Cumplimiento de normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo	0,172	0,000

Existe normalidad si p es mayor 0,05

Interpretación

Como se puede apreciar el p-valor es menor a 0,05 se puede concluir que no presentan normalidad por lo que para las correlaciones se aplicará Rho de Spearman.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis

Verificación de la Hipótesis General

El cumplimiento de las normas laborales influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: El cumplimiento de las normas laborales no influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

Hipótesis alterna

H₁: El cumplimiento de las normas laborales influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza H₀.

c) Elección de la prueba estadística:

Correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral)

Correlación

Tabla 22

Cumplimiento de las normas laborales y nivel de sanciones por infracciones

			Cumplimiento de las normas laborales	Nivel de sanciones por infracciones
Rho de Spearman	Cumplimiento de las normas laborales	Coeficiente de correlación	1,000	0,683**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	177	177
	Nivel de sanciones por infracciones	Coeficiente de correlación	0,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	177	177

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Conclusión

Dado que el p_valor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el cumplimiento de las normas laborales influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

Verificación de la primera hipótesis secundaria

El cumplimiento de las normas laborales sobre las relaciones laborales no influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: El cumplimiento de las normas laborales sobre las relaciones laborales no influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

Hipótesis alterna

H₁: El cumplimiento de las normas laborales sobre las relaciones laborales influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza H₀.

c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral)

Correlación

Tabla 23

Cumplimiento de las normas laborales y nivel de sanciones por infracciones.

		Cumplimiento de las normas laborales	Nivel de sanciones por infracciones
Rho de Spearman	Cumplimiento de las normas laborales	1,000	0,656**
			0,000
		177	177
	Nivel de sanciones por infracciones	0,656**	1,000
		0,000	
		177	177

Fuente: Elaboración propia

Conclusión

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el cumplimiento de las normas laborales sobre las relaciones laborales influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

Verificación de la segunda hipótesis secundaria

El cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

Hipótesis alterna

H1: El cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05, se rechaza H_0 .

c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral)

Tabla 24

Cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo.

		Cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en trabajo	Nivel de sanciones por infracciones
Rho de Spearman	Cumplimiento de las normas laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 0,000 177
	Nivel de sanciones por infracciones	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,673** 0,000 177

Fuente: Matriz de sistematización de datos.

Conclusión

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el cumplimiento de normas laborales es poco eficiente en un 68 %. Tales resultados se relacionan en alguna medida con Anaya, quien sostiene que, incluya acciones de anticipación, reconocimiento, evaluación y control acorde con la normatividad vigente en la materia y consultando a expertos y a la misma autoridad cuando nuestro conocimiento no es suficiente. Tanto para el diagnóstico como para el programa, es necesario desarrollar un instrumento (formato) para organizarlos. También es importante contar con personal formado en el área o con experiencia en ella para optimizar los recursos. Recordar que es muy importante conducirse éticamente en esta actividad profesional.

Asimismo, en cuanto a la dimensión: cumplimiento de normas laborales relacionadas a las relaciones laborales, se determinó que es poco eficiente en un 66,7 %. Tales resultados se relacionan parcialmente con encontró que en la integración de la seguridad y la salud en el trabajo a través de herramientas de ingeniería y administrativas en

empresas de producción de servicios se observa como una oportunidad para mejorar en forma sostenida las condiciones laborales y sus efectos inmediatos en la productividad y la competitividad de tales compañías.

El sector empresarial reconoce que el cumplimiento de las disposiciones legales no es garantía suficiente para prevenir estos eventos indeseados, por lo que está en la imperiosa necesidad de integrar en su organización un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que le permita obtener mejores resultados globales. Cada empresa de producción de bienes y servicios debe establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con sus necesidades y la justificación del grado de inversión.

Con respecto al cumplimiento de normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo, se determinó que es poco eficiente en un 70,7 %. Tales resultados se relacionan con Del Campo (2014), quien en su trabajo de investigación denominado “La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N° 30222”, encontró que a esta exigencia (un deber) del Estado de implementar en su

sistema jurídico, se genera a su vez, un derecho exigible frente al Estado, por los trabajadores; éste es entonces, el origen del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se puede definir al Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como el conjunto de atribuciones que tienen los trabajadores sujetos a una relación laboral para exigir la implementación de un sistema que evite el acaecimiento de situaciones que puedan poner en riesgo su integridad y su vida. Los elementos que configuran el Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo son: La exigibilidad jurídica del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo se sustenta en la obligación de los estados miembros de OIT de aplicar en sus naciones, normas y planes que permitan la implementación de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo. El sustento del Derecho a la Salud es el Derecho a la Vida; lo cual ha sido profusamente desarrollado por la doctrina española y será a su vez, analizado en sede nacional en el capítulo siguiente del presente trabajo.

De acuerdo a los resultados sobre el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales, se determinó que es regular en un 65,9 %. Con respecto a las sanciones por infracciones sobre las relaciones laborales, se determinó que es regular en un 69,9 %. Con relación a las

sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo, se determinó que es regular en un 68,3 %.

Tales resultados se relacionan con Herrera (2009), quien concluye que la integración de la seguridad y la salud en el trabajo a través de herramientas de ingeniería y administrativas en empresas de producción de servicios se observa como una oportunidad para mejorar en forma sostenida las condiciones laborales y sus efectos inmediatos en la productividad y la competitividad de tales compañías.

El sector empresarial reconoce que el cumplimiento de las disposiciones legales no es garantía suficiente para prevenir estos eventos indeseados, por lo que está en la imperiosa necesidad de integrar en su organización un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que le permita obtener mejores resultados globales. Cada empresa de producción de bienes y servicios debe establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con sus necesidades y la justificación del grado de inversión.

Con respecto al nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales, se determinó que es regular en un 65.9 %. Tal hallazgo se

relaciona con Rengifo & Vigo (2014), quien concluye que los resultados obtenidos de identificar, analizar y fundamentar los motivos que conllevan las Micro y Pequeñas Empresas del Sector calzado de la Asociación a incurrir en infracciones del Texto Único Ordenado del Código Tributario se puede apreciar que los motivos que conllevan a los negocios a incurrir en infracciones tributarias son por falta de cultura tributaria ya que no conocen que son los tributos y para que pueden servir, piensan que el Estado les cobra más de lo debido por eso no declaran en totalidad sus ventas incurriendo en evasión tributaria, no tienen capacitación permanente para el manejo de su negocio y su contabilidad no es llevado por un profesional. Es preciso mencionar que, el fundamental interés en el incremento de cultura tributaria en las MYPES permitirá:

- Evitar el pago de obligaciones tributarias innecesarias.
- Evitar en caer en infracciones tributarias.

Optimizar costos reduciendo el pago de la imposición tributaria sin caer en la evasión, elusión y ahorro fiscal. Los resultados obtenidos para verificar las infracciones tributarias y su incidencia en la situación económica y financiera de las MYPES del sector calzado de APIAT a. En el cuestionario aplicado se verificó si las MYPES cometieron infracciones tributarias, los resultados muestran que mayormente cometen la infracción

tipificada en el artículo 174º del TUO del Código Tributario con el 71 % de aceptación siendo que esta infracción se comete para evadir los impuestos que pueden originar de las ventas efectuadas en el periodo.

En promedio de los tres Regímenes Tributarios cometen la infracción tipificada en el artículo 174 numeral 1 y numeral 2 del TUO del Código Tributario lo que origina el cierre del establecimiento por al menos 6 a 10 días como por continuidad de la infracción, Base Legal: Artículo 183º del Código Tributario/R.S N° 144-2004/SUNAT y 067-2007/SUNAT y el numeral 15 siendo la sanción el comiso de los bienes que no se sustentan con los comprobantes de pago, Base Legal: Resolución de Superintendencia N° 157-2004/SUNAT.

CONCLUSIONES

Primera

El cumplimiento de las normas laborales influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014, debido a que el coeficiente de Spearman es 0,683 y el p valor es 0,00 menor que el nivel de significancia que es 0,05.

Segunda

El cumplimiento de las normas laborales sobre las relaciones laborales influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014, debido a que el coeficiente de Spearman es 0,656 y el p valor es 0,00 menor que el nivel de significancia que es 0,05.

Tercera

El cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014, debido a que el coeficiente de Spearman es 0,673 y el p valor es 0,00 menor que el nivel de significancia que es 0,05.

Cuarta

Del estudio se puede concluir que las sanciones por infracciones sobre las relaciones laborales, sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo y las sanciones por infracciones sobre la seguridad social son inversamente proporcional al cumplimiento de estas normas laborales. A mayor cumplimiento de las normas laborales en materia de construcción civil menor son las sanciones y viceversa.

RECOMENDACIONES

Primera

Al Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Tacna disponga un programa de intervención académica sobre aplicación contable y tributaria sobre el sector construcción, donde se incluya un programa de capacitaciones sobre las normas laborales relacionadas a las relaciones laborales.

Segunda

Al Jefe de Capacitación considere en la implementación del Plan de capacitación de fortalecimiento de capacidades en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social sobre el sector construcción, aspectos relacionados con el cumplimiento de normas laborales.

Tercera

Al Sindicato Regional de Trabajadores de Construcción Civil, en especial a la secretaria de organización y la secretaria de seguridad y salud en el trabajo, considere en la implementación del plan de capacitación de fortalecimiento de capacidades en materia de aplicación laboral y/o seguridad y salud sobre el sector construcción, aspectos relacionados con

el cumplimiento de normas laborales relacionadas a las relaciones laborales y a la seguridad y salud en el trabajo.

Cuarta

Se recomienda a las empresas del rubro de construcción tener mayor cumplimiento en materia laboral de las normas para evitar las sanciones por infracciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alejo, R. (2012). *Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en el Rubro de Construcción de Carreteras* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú

Anaya, V. A. (2006). *Diagnóstico de seguridad e higiene del trabajo listados de verificación basados en la normatividad mexicana*. Centro Universitario del Sur de Guadalajara. México.

Arcudia, C., Pech J. & Álvarez S. (1985). *La empresa constructora y sus operaciones bajo un enfoque de sistemas*. Universidad Autónoma de Yucatán. Mérida, México.

Bernuy, O. (2013). Régimen Laboral Especial en Construcción Civil. Revista Actualidad Empresarial N° 285 – Segunda Quincena de agosto del 2014.

CMMAD (1987). Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.

Constitución Política del Perú (1979). Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú.

Constitución Política del Perú (1993). Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú.

Cortes, J. M. (2007). *Técnicas de Prevención de riesgos laborales: Seguridad e Higiene en el trabajo*. Madrid, España. Editorial Tebar.

Decreto Legislativo que Fomenta a la Inversión Privada en la Construcción.

D. Leg. N° 727. (1991). Lima - Perú.

Decreto Legislativo que regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. D. Leg.

N° 713. (1991). Lima - Perú.

Decreto Ley que contempla el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. D. Ley N° 18846. Lima - Perú.

Decreto Supremo que aprueba el reglamento de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. D. S. N° 005-2012-TR. (2012). Lima - Perú.

Decreto Supremo que aprueba las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. D. S. N° 003-98-SA. (1998). Lima - Perú.

Decreto Supremo que contempla el cálculo de la CTS en el régimen de construcción civil. D. S. N° 012-0T. (1953). Lima - Perú.

Del Campo, J. (2014). *La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley*

N°29783 y su modificatoria por Ley N° 30222. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú

Documento de Orientación N° 1 / 2016. Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú. (FTCCP).

Espinoza, F. (2013). *La Infracción Administrativa Laboral.* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

Gallego, A. (2006). *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales.* Valladolid, España. Editorial Lex Nova.

Glosario de términos. D. S. N° 005-2012-TR.

Hernández, R., Fernández, C. & Batista, P (2010). *Metodología de la Investigación.* México D. F., México, Interamericana Editores S. A.

Herrera, P. (2009). *Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios Ingeniería Industrial.* Universidad de Lima. Lima, Perú.

Lazo, A., Miranda, W. & Alzamora, H., (2009). *Plan de Seguridad de la Facultad de Ingeniería Industrial.* Universidad Nacional de Piura. Piura, Perú.

Ley de Descansos Remunerados - Decreto Legislativo N° 713. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1991). Lima - Perú.

Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Ley N° 26790.
Ministerio de Salud. (1997). Lima - Perú.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N° 29783. Ministerio de
Trabajo y Promoción del Empleo. (2011). Lima - Perú.

Ley General de Inspección del Trabajo. Ley N° 28806. Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo. (2006). Lima - Perú.

Ley que declara el 25 de Octubre de cada año Día de la Construcción Civil.
Ley N° 24324. (1985). Lima - Perú.

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

Ley que modifica la Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Ley N° 30222. (2014). Lima - Perú.

Macalopú, S. (2013). *Accidentes de Trabajo y Elementos de Protección
Personal en Trabajadores de Limpieza Pública del Distrito de José
Leonardo Ortiz – Chiclayo.* (Tesis de Grado). Universidad Católica
Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo

Méndez, E. (2006). *Metodología, Diseño y Desarrollo del proceso de
Investigación con énfasis en ciencias empresariales.* México: Cuarta
Edición. Limusa.

Norma OHSAS 18001(1996). *Gestión de la Seguridad y Salud Laboral*.

Norma Técnica G.050 (2010). *Seguridad Durante la Construcción*.

OIT. (2001). *Seguridad y salud en el trabajo de construcción: el caso de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*.

Palma, Milla, Lázaro & Depaz (2013). *El Sector Construcción en la Economía Nacional*. Lima.

Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

D. S. N° 009-97-SA. (1997). Lima - Perú.

Rengifo, C. & Vigo, A. (2014). *Elaboración del Trabajo de investigación denominada Incidencia de las infracciones tributarias en la situación económica y financiera de las MYPES del sector calzado APIAT - año 2013*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.

Resolución Ministerial que adecua la negociación colectiva de los trabajadores de construcción civil. R. M. N° 051-96-TR. (1996). Lima - Perú.

Resolución que establece de la Bonificación Unificada de la Construcción para cada categoría. R. D. N° 155-94-DPSC.

Resolución Suprema N° 021-83-TR “Normas Básicas de Seguridad e higiene en obras de edificaciones”

Resolución Suprema que aprueba las Normas Básicas de Seguridad e Higiene en Obras. R. S. N° 021-83-TR. Lima - Perú.

Resoluciones que dan los lineamientos para el trabajo nocturno. R.M. N° 480, R.M. N° 072 y R.D. N°100-72-DPRTEES. Lima - Perú.

Resoluciones que dan los lineamientos para la bonificación por altura. R.S.D. N° 058-76-911000 y R.S.D. N° 443-88-4SD/NEC. Lima - Perú.

Resoluciones que disponen que se deba pagar a los trabajadores de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana, el valor de seis pasajes urbanos. R.S.D. N° 367-85-SD-NEC, R.S.D. N° 232-1SD-NEC y la R.D. N° 77787-DL-LIM (98-07-10). R.S.D. N° 193-91-1-1SD-NEC

Rincón, I. (2013). *Prevención de Riesgos Laborales en la Construcción. Estudio de la Complejidad y Siniestralidad.* (Tesis de Maestría). Universidad Pública de Navarra, España.

Rodríguez, P. (2006). *Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad E Higiene Ocupacional de Empresas Y & V.* (Tesis de grado). Universidad Simón Bolívar - Venezuela.

Rojas, L. E. (2013). *La seguridad y salud ocupacional en el Perú durante los últimos años*. Recuperado de <https://www.monografias.com>.

Sánchez, C y Toledo, G. (2013). *Estudio, análisis y evaluación de la siniestralidad laboral en las empresas del sector construcción*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: INFLUENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES EN EL NIVEL DE SANCIONES POR INFRACCIONES A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, TACNA, AÑO 2014

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO
<p><u>Problema Principal</u> <input checked="" type="checkbox"/> ¿De qué manera el cumplimiento de las normas laborales influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, Tacna, año 2014?</p> <p><u>Problemas Específicos</u> <input checked="" type="checkbox"/> ¿Cómo el cumplimiento de las normas laborales sobre las relaciones laborales influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014? <input checked="" type="checkbox"/> ¿En qué medida el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014?</p>	<p><u>Objetivo Principal</u> <input checked="" type="checkbox"/> Determinar de qué manera el cumplimiento de las normas laborales influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014?</p> <p><u>Objetivos Secundarios</u> <input checked="" type="checkbox"/> Analizar cómo el cumplimiento de las normas laborales sobre las relaciones laborales influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014. <input checked="" type="checkbox"/> Establecer en qué medida el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo influye en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.</p>	<p><u>Hipótesis principal</u> <input checked="" type="checkbox"/> El cumplimiento de las normas laborales influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.</p> <p><u>Hipótesis secundarias</u> <input checked="" type="checkbox"/> El cumplimiento de las normas laborales sobre las relaciones laborales influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014. <input checked="" type="checkbox"/> El cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, año 2014.</p>	<p><u>Variable Independiente</u> X: Cumplimiento de las normas laborales.</p> <p><u>Variable Dependiente</u> Y: Nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales a las empresas constructoras.</p>	<p><u>Tipo de Investigación:</u> Cualitativo y descriptivo.</p> <p><u>Diseño</u> No experimental.</p> <p><u>Población y muestra</u> <u>Población:</u> Está constituida por los trabajadores del sector construcción de la región de Tacna, siendo un total de 326. <u>Muestra:</u> La muestra es un total de 177.</p> <p><u>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</u> <u>Técnica:</u> La encuesta. <u>Instrumento:</u> El cuestionario.</p>

ANEXO 02

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO NIVEL DE SANCIONES POR INFRACCIONES A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS.

Sres. Trabajadores del sector construcción:

Nos encontramos realizando un estudio, respecto al nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras de la región de Tacna, es por ello que hemos elaborado las siguientes proposiciones con la finalidad de conocer su percepción.

Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un aspa (X) el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	siempre
1	2	3	4

ITEM	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4
	NIVEL DE SANCIONES POR INFRACCIONES SOBRE LAS RELACIONES LABORALES				
	El nivel de infracciones relacionadas				
1	No pagar la remuneración mínima correspondiente.				
2	No pagar bonificaciones por fiestas patrias y navidad.				
3	No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto.				
4	No pagar íntegra y oportunamente las asignaciones por escolaridad.				
5	No pagar íntegra y oportunamente las vacaciones.				
6	No depositar íntegra y oportunamente la CTS. – El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias.				
	Sanciones por infracciones sobre seguridad y salud en el trabajo				
7	No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.				
8	No reportar a la autoridad competente los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando sean graves, muy graves o morales.				
9	No llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes.				
10	No llevar a cabo: Las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores.				

ITEM	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4
11	No llevar a cabo: las actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.				
12	No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.				
13	No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.				
14	No comunicar a los trabajadores afectados el resultado de los actos médicos y no comunicar a la autoridad competente cualquiera de estas circunstancias, cuando se trate de industria de alto riesgo.				
15	No comunicar a los trabajadores afectados el resultado de los actos médicos y no comunicar a la autoridad competente cualquiera de estas circunstancias, cuando se trate de industria de alto riesgo.				
16	No adoptar medidas sobre primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores o incumplir disposiciones relacionadas con las SST sobre la coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.				
17	No designar a uno o varios supervisores o miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como no formarlos y capacitarlos adecuadamente.				
18	La vulneración de los derechos de información, consulta y participación				

	de los trabajadores relacionados a la prevención de riesgos laborales.				
19	No realizar auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.				

ITEM	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4
20	No contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, incurriéndose en una infracción por cada trabajadores afectado.				
21	Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud.				
22	No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad.				
23	Incumplir disposiciones relacionadas con la seguridad y salud sobre coordinación entre empresas con actividades en un mismo centro, cuando sean de alto riesgo				
24	No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud o no tener un reglamento de seguridad y salud.				

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES

Sres. Trabajadores del sector construcción:

Nos encontramos realizando un estudio, respecto al cumplimiento de las normas laborales del sector construcción en la región de Tacna, es por ello que hemos elaborado las siguientes proposiciones con la finalidad de conocer su percepción.

Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un aspa (X) el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	siempre
1	2	3	4

ITEM	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4
	CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES				
	Cumplimiento de las normas laborales relacionadas a las relaciones laborales				
1	La empresa cumple con el pago de bonificaciones por altura.				
2	La empresa cumple con el pago de bonificaciones por altitud.				
3	La empresa cumple con el pago de bonificación por trabajo nocturno.				
4	La empresa cumple con el pago de bonificación por contacto directo con el agua.				
5	La empresa cumple con el pago de bonificación por aguas servidas.				
6	La empresa cumple con el pago de bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero.				
	Pago de asignaciones				
7	La empresa cumple con el pago de asignación por escolaridad.				
8	La empresa cumple con el pago de asignación por sepelio.				
9	La empresa cumple con el pago de gratificaciones por fiestas patrias y navidad.				
	Cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo				
	Protección para la cabeza				
10	La empresa le proporciona implementos de seguridad para la protección para la cabeza como casos de seguridad en su oportunidad.				
11	La empresa le proporciona implementos de seguridad para la protección para la cabeza como casos de seguridad con calidad.				

ITEM	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4
12	La empresa le proporciona implementos de seguridad para la protección para la cabeza como suficientes cascos.				
	Protección ocular				
13	La empresa le proporciona implementos de seguridad para la protección ocular contra proyección de partículas, contra líquidos, humos, vapores y gases, así como radiaciones, en su oportunidad.				
14	La empresa le proporciona implementos de seguridad para la protección ocular contra proyección de partículas, contra líquidos, humos, vapores y gases, así como radiaciones.				
15	La empresa le proporciona implementos de seguridad para la protección ocular contra proyección de partículas, contra líquidos, humos, vapores y gases, así como radiaciones.				
	Protección para los pies				
16	La empresa le proporciona suficientes implementos de seguridad para la protección para los pies de riesgo de caída de objetos contundentes tales como lingotes de metal, planchas, etc., debe dotarse de calzado de cuero con puntera de metal.				
17	La empresa le proporciona implementos de seguridad para la protección para los pies con calidad para protegerse del riesgo de caída de objetos contundentes tales como lingotes de metal, plantas etc., debe dotarse de calzado de cuero con puntera de metal.				
18	La empresa le proporciona implementos de seguridad para la protección para los pies con calidad para protegerse de trabajo eléctricos el calzado debe ser de				

	cuero sin ninguna parte metálica, la suela debe ser de un material aislante.				
19	La empresa le proporciona suficientes implementos de seguridad para la protección para los pies para protegerse de los trabajos eléctricos, el calzado debe ser de cuero sin ninguna parte metálica, la suela debe ser de un material aislante.				
19	La empresa le proporciona suficientes implementos de seguridad para la protección para los pies para protegerse de los trabajos en medios húmedos se usaran botas de goma con suela antideslizantes.				
20	La empresa le proporciona suficientes implementos de seguridad para la protección para los pies para protegerse de los trabajos con metales pesados o líquidos calientes el calzado se ajustara al pie y al tobillo para evitar el ingreso de dichos materiales por las ranuras.				