

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA**

**FACULTAD DE DERECHO**



**“RESPONSABILIDAD DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO E IMPLICANCIAS LEGALES BAJO EL  
PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA  
EMPRESA GESTIÓN DE SERVICIOS AMBIENTALES  
S.A.C. SUCURSAL MOQUEGUA, 2021”**

**TESIS**

**Presentado por:**

**Sergia Antonia Villanueva Chicalla**

**Para obtener el título profesional de:**

**ABOGADO**

**TACNA- PERÚ**

**2023**

## INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Fecha de entrega: 26-dic-2023 11:13a.m. (UTC-0800)

Identificador de la entrega: 2264956049

Nombre del archivo: T\_DE\_01\_TESIS\_VILLANUEVA\_CHICALLA,\_SERGIA\_ANTONIA\_02.docx (8.3M)

Total de palabras: 22966

Total de caracteres: 112062

### T\_DE\_01\_TESIS\_VILLANUEVA CHICALLA, SERGIA ANTONIA\_02

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

6%

2

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

3%

3

[repositorio.ulc.edu.pe](https://repositorio.ulc.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

[repositorio.udch.edu.pe](https://repositorio.udch.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

[doku.pub](https://doku.pub)

Fuente de Internet

1%

7

[repositorio.unsa.edu.pe](https://repositorio.unsa.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

8

[repositorio.unheval.edu.pe](https://repositorio.unheval.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

9

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

1%

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA**

**FACULTAD DE DERECHO**



**“RESPONSABILIDAD DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO E IMPLICANCIAS LEGALES BAJO EL  
PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA  
EMPRESA GESTIÓN DE SERVICIOS AMBIENTALES  
S.A.C. SUCURSAL MOQUEGUA, 2021”**

**TESIS**

**Presentado por:**

**Sergia Antonia Villanueva Chicalla**

**Para obtener el título profesional de:**

**ABOGADO**

**TACNA - PERÚ**

**2023**

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA  
FACULTAD DE DERECHO**

**TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**RESPONSABILIDAD DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO E  
IMPLICANCIAS LEGALES BAJO EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA  
REALIDAD EN LA EMPRESA GESTIÓN DE SERVICIOS AMBIENTALES  
S.A.C. SUCURSAL MOQUEGUA, 2021**

Tesis sustentada y aprobada el 20 de diciembre del 2023; estando el jurado calificador integrado por:

**PRESIDENTE:** .....  
**Dr. JESÚS ATAHUASI CHAPARRO**

**SECRETARIO:** .....  
**Dra. LESLY GUSSELA ROBLES VAZALLO**

**MIEMBRO:** .....  
**Mg. EDDY DAVID ROSAS RUEDA**

**ASESOR:** .....  
**Dra. HERMINIA SARMIENTO CHAMBI**

**DEDICATORIA**

A mi esposo e hija por ser el motor que  
me impulsa cada día a seguir adelante  
con mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, agradezco a Dios por permitirme seguir viva en este camino tan difícil que es la vida, agradezco a todos mis docentes de la Universidad Latinoamericana CIMA que me impartieron sus conocimientos.

## ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	1
Página de la carátula en letras doradas.....	2
Dedicatoria .....	3
Agradecimiento.....	4
Índice de tablas.....	9
Índice de figuras.....	11
Resumen.....	13
Abstract .....	14
Introducción .....	15
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>17</b>
Planteamiento del problema de investigación.....	17
1.1.Descripción del problema .....	17
1.2.Formulación del problema. ....	20
1.2.1. Problema general. ....	20
1.2.2. Problema específico. ....	20
1.3.Objetivo de la investigación.....	20
1.3.1. Objetivo general. ....	20
1.3.2. Objetivo específico.....	21
1.4.Hipótesis de investigación.....	21
1.4.1.Hipótesis general. ....	21
1.4.2. Hipótesis específico.....	21
1.5.Justificación de la investigación. ....	22

1.6.Limitaciones.....	24
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	24
2.1. Antecedentes de la investigación. ....	24
2.1.1. Antecedentes internacionales. ....	24
2.1.2. Antecedentes nacionales y locales .....	26
2.1.3. Antecedentes locales. ....	28
2.2. Bases teóricas. ....	29
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	46
3.1. Tipo y nivel de investigación. ....	46
3.1.1. Tipo de investigación. ....	46
3.1.2. Niveles de investigación. ....	46
3.2. Operacionalización de variables. ....	47
3.3. Población y muestra de la investigación. ....	47
3.3.1. Población.....	47
3.3.2. Muestra. ....	47
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
3.4.1. Técnica. ....	48
3.4.2. Instrumento. ....	49
3.5. Tratamiento estadístico de datos. ....	49
3.6. Procedimiento. ....	49
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	50
4.1. Resultados .....	50
4.2. Comprobación de hipótesis.....	74
CAPÍTULO V:DISCUSIÓN.....	76



CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	80
6.1. Conclusiones .....	80
6.2. Recomendaciones.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	83
Anexo 01 Matriz de consistencia .....	91
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y el informe de opinión por expertos en la materia.....	94
Anexo 2.1. Instrumento de recolección de datos .....	94
Anexo 2.2. Informe de opinión por expertos en la materia.....	99
Anexo 3: Declaración jurada de la autorización .....	102
Anexo 4: Declaración jurada de autoría.....	103
Anexo 5: Base de datos de trabajo de campo.....	104
Anexo 7: Fotos .....	110
anexo 8: Solicitud: permiso para realizar encuesta a los trabajadores de la empresa.....	112

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.-Operacionalización de variable.....	50
Tabla 2.- Valoración de los expertos del informe de opinión del instrumento de investigación. ....	52
Tabla 3.- Calificación del instrumento.....	55
Tabla 4.- ¿Crees que tu empleador promueve activamente una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo entre los empleados? .....	54
Tabla 5.- ¿Crees que tu empleador proporciona el equipo de protección personal necesario para realizar tus tareas de manera segura? .....	55
Tabla 6.- ¿Crees que tu empleador brinda recursos suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo? .....	56
Tabla 7.- ¿Crees que tu empleador pasa por alto tus preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo?.....	57
Tabla 8.- ¿Has presenciado alguna situación en la que tu empleador haya tomado medidas para corregir o prevenir riesgos laborales? .....	58
Tabla 9.- ¿Has recibido capacitación sobre la identificación y evaluación de riesgos laborales en tu área de trabajo? .....	59
Tabla 10.-¿Crees que tu salud y bienestar son una prioridad para tu empleador? .....	60
Tabla 11.- ¿Crees que tu empleador implementa mejoras en relación a la seguridad y salud en tu lugar de trabajo? .....	61
Tabla 12.- ¿Crees que la empresa proporciona suficiente capacitación sobre la importancia de reportar incidentes o accidentes?.....	62
Tabla13,. ¿Te han informado sobre los riesgos específicos asociados con tu trabajo y cómo evitarlos? .....	63

Tabla 14.- ¿Has sido capacitado en la identificación de situaciones peligrosas en tu lugar de trabajo? .....	64
Tabla 15.- ¿Has recibido información sobre los procedimientos de evacuación en caso de emergencia en tu lugar de trabajo? .....	65
Tabla 16.- ¿Has recibido las cuatro capacitaciones anuales sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo?.....	66
Tabla 17.- ¿Se llevan a cabo auditorías internas o inspecciones de seguridad y salud en tu lugar de trabajo?.....	67
Tabla 18.- ¿Has presenciado algún incidente o accidente laboral en la empresa?.....	68
Tabla 19.- ¿Has tenido alguna experiencia en la que informaste de un incidente y no se tomaron medidas adecuadas al respecto? .....	69
Tabla 20.-¿Tienes claro cuáles son los procedimientos para reportar incidentes o accidentes en la empresa? .....	70
Tabla 21.-¿Tienes preocupaciones sobre posibles consecuencias negativas para tu empleo si reportas un incidente o accidente?.....	71
Tabla 22.- ¿Has observado que otros trabajadores no reportan incidentes o accidentes? ¿Por qué crees que lo hacen? .....	72
Tabla 23.- ¿Qué medidas o cambios crees que podrían hacer que te sientas más cómodo/a al reportar incidentes o accidentes?.....	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.- ¿Crees que tu empleador promueve activamente una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo entre los empleados? .....	54
Figura 2.- ¿Crees que tu empleador proporciona el equipo de protección personal necesario para realizar tus tareas de manera segura?.....	55
Figura 3.- ¿Crees que tu empleador brinda recursos suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo? .....	56
Figura 4.- ¿Crees que tu empleador pasa por alto tus preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo?.....	57
Figura 5.- ¿Has presenciado alguna situación en la que tu empleador haya tomado medidas para corregir o prevenir riesgos laborales? .....	58
Figura 6.- ¿Has recibido capacitación sobre la identificación y evaluación de riesgos laborales en tu área de trabajo? .....	59
Figura 7.- ¿Crees que tu salud y bienestar son una prioridad para tu empleador? .....	60
Figura 8.- ¿Crees que tu empleador implementa mejoras en relación a la seguridad y salud en tu lugar de trabajo? .....	61
Figura 9.- ¿Crees que la empresa proporciona suficiente capacitación sobre la importancia de reportar incidentes o accidentes?.....	62
Figura 10.- ¿Te han informado sobre los riesgos específicos asociados con tu trabajo y cómo evitarlos? .....	63
Figura 11.- ¿Has sido capacitado en la identificación de situaciones peligrosas en tu lugar de trabajo? .....	64
Figura 12.- ¿Has recibido información sobre los procedimientos de evacuación en caso de emergencia en tu lugar de trabajo? .....	65

Figura 13.-¿Has recibido las cuatro capacitaciones anuales sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo?.....	66
Figura 14.- ¿Se llevan a cabo auditorías internas o inspecciones de seguridad y salud en tu lugar de trabajo?.....	67
Figura 15.- ¿Has presenciado algún incidente o accidente laboral en la empresa?.....	68
Figura 16.-¿Has tenido alguna experiencia en la que informaste de un incidente y no se tomaron medidas adecuadas al respecto? .....	69
Figura 17.-¿Tienes claro cuáles son los procedimientos para reportar incidentes o accidentes en la empresa? .....	70
Figura 18.-¿Tienes preocupaciones sobre posibles consecuencias negativas para tu empleo si reportas un incidente o accidente?.....	71
Figura 19.-¿Has observado que otros trabajadores no reportan incidentes o accidentes? ¿Por qué crees que lo hacen? .....	72
Figura 20.- ¿Qué medidas o cambios crees que podrían hacer que te sientas más cómodo/a al reportar incidentes o accidentes?.....	73

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de primacía de la realidad en la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021. Investigación básica pura, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, se utiliza la técnica de recolección de datos a través de una encuesta realizada a 136 trabajadores.

Los resultados revelan que el 61,76% de los trabajadores encuestados señalaron que el empleador no promueve activamente una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo entre los empleados, mientras que con un 18,38% indica que no recibieron las cuatro capacitaciones obligatorias. Además, el 85.5% de trabajadores informaron haber tenido alguna experiencia en la que reportaron un incidente o accidente laboral sin que se tomaran las medidas adecuadas.

Se concluye que el empleador no cumple con las disposiciones de la Ley N° 29783, lo que coloca en peligro la vida y salud de los trabajadores. Este incumplimiento no solo desencadena responsabilidades legales, sino que también amenaza directamente la integridad y bienestar de los trabajadores en cualquier momento de su desempeño laboral.

Palabras Claves: Seguridad y salud, implicancias legales, prevención, capacitación e incidentes

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the responsibility of occupational safety and health and legal implications under the principle of primacy of reality in the company Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. Branch Moquegua, 2021. This was a basic, descriptive, non-experimental research, using a data collection technique through a survey of 136 workers.

The results reveal that 61.76% of the surveyed workers indicated that the employer does not actively promote a culture of prevention in occupational safety and health among employees, while 18.38% indicated that they did not receive the mandatory training. In addition, 85.5% of workers reported having had some experience in which they reported an occupational incident or accident without the appropriate measures being taken.

It is concluded that the employer does not comply with the provisions of Law No. 29783, which endangers the life and health of workers. This non-compliance not only triggers legal responsibilities, but also directly threatens the integrity and well-being of workers at any time during their work performance.

**Key words:** safety and health, legal implications, prevention, training, and incidents

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es parte fundamental de la vida diaria, ya que desde nuestros antepasados ha sido un medio que es utilizado por el hombre para poder producir, generar, proveer de lo que necesita en el transcurso de su vida, el trabajo nos permite establecer relaciones sociales, económicas, laborales y personales.

El trabajo requiere ser protegido, conservado y cuidado por parte del empleador, trabajador y gobierno a través del cumplimiento y aplicación adecuada de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el contexto peruano, las estadísticas revelan una realidad preocupante. En el año 2019 se presentó 20,115 casos de accidentes laborales, en el año 2018 se reportó 34, 800 casos de accidentes de trabajo, de los cuales 236 terminaron en muerte. Lima es la ciudad que tiene más accidentes laborales registrados con 114,524 casos, el Callao con más de 17,000, Arequipa con más de 10,200 y Piura con 4,285. Solo entre el periodo 2016 y 2019 se contabilizaron 91,433 accidentes de trabajo y 697 casos mortales (Torres, 2020). Estas cifras no solo representan números, sino vidas impactadas y una necesidad urgente de abordar la seguridad y salud en el trabajo.

La investigación está dirigida a verificar si la empresa “Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. Sucursal Moquegua” durante el año 2021, con el propósito de verificar el cumplimiento de la empresa de proporcionar seguridad adecuada a los trabajadores. Este estudio se llevó a cabo bajo el principio de la primacía de la realidad, considerando la integridad física y la salud del trabajador como derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Perú.

La investigación tiene como objetivo general determinar la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de primacía de la realidad en la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. Sucursal Moquegua, 2021.



La recolección de datos se realiza mediante encuestas a 136 trabajadores, utilizando un cuestionario de 20 preguntas. Los resultados revelan que el 61,76% de los trabajadores encuestados señalaron que el empleador no promueve activamente una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo entre los empleados; mientras que un 18,38% indicaron que no recibieron las capacitaciones obligatorias y el 85.5% de trabajadores informaron haber tenido alguna experiencia en la que reportaron un incidente o accidente laboral sin que se tomaron las medidas adecuadas.

En conclusión, se determinó la responsabilidad asociada con la seguridad y salud, así como las implicaciones legales bajo el principio de primacía de la realidad que recaen sobre el empleador. Cuando el empleador no cumple con las disposiciones de la Ley N°29783, relativa a la seguridad y salud en el trabajo, se genera un incumplimiento que no solo tiene consecuencias legales, sino que también coloca en peligro la vida y salud de los trabajadores. Este riesgo se materializa en la posibilidad latente de que los trabajadores sufran incidentes, accidentes o enfermedades laborales mientras llevan a cabo las actividades encomendadas por el empleador. En síntesis, el no cumplimiento de esta legislación no solo desencadena responsabilidades legales, sino que también amenaza directamente la integridad y bienestar de los trabajadores en cualquier momento.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1.Descripción del problema

La seguridad y salud en el trabajo (SST): es un procedimiento multidisciplinario que está dirigido a proteger el estado físico, mental y social de los trabajadores, a través de la prevención y promoción de los peligros, riesgos, accidentes y enfermedades que se presentan en las tareas laborales realizadas (López & Herrera, 2017).

La protección y prevención del cuidado de la vida y salud del trabajador ha mejorado en los últimos años, pero siguen presentando casos de muertes, lesiones y daños por accidentes o enfermedades que se presentan en los lugares de trabajo, dando índices altos de pérdidas humanas.

Es así que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), nos da a conocer que a nivel mundial por accidentes y enfermedades laborales mueren 2,78 millones de trabajadores cada año, donde 2,4 millones de trabajadores mueren por enfermedades y 374 millones de trabajadores padecieron accidentes que no los llevó a la muerte (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Con respecto a lo económico, el 4 % del Producto Bruto Interno, se pierden a causa de los costos directos e indirectos relacionados con los accidentes y enfermedades en el trabajo, se pierde 1,25 billones de dólares (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

A su vez, según la Organización Mundial de Salud, las enfermedades laborales a nivel mundial son: del sistema circulatorio con 31%, cáncer con 26% y las enfermedades respiratorias con 17%, las cuales están relacionadas con las muertes

laborales, que dan cerca de 3/4 partes de las enfermedades (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Con respecto al Perú, en el año 2019 se presentó 20,115 casos de accidentes laborales, en el año 2018 se reportó 34, 800 casos de accidentes de trabajo, de los cuales 236 terminaron en muerte. Lima registro 114.524 accidentes laborales en los últimos años. Las regiones con más casos son el Callao, con más de 17 mil; Arequipa, con más de 10.200; y Piura, con 4.285. Entre los años 2016 y 2019, se registraron 91.433 accidentes de trabajo y 697 casos mortales (Torres, 2020).

En la ciudad de Moquegua según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el año 2020 da a conocer que se dio 01 caso de accidente que conllevó a la muerte del trabajador y 42 casos de accidentes de trabajo que no produjo pérdidas humanas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

Sin embargo, el empleador de empresas formales en el Perú solo se centra en la productividad, competitividad y cumplir con el sistema de gestión en seguridad y salud de manera formal, es decir cumplen con presentar todos los documentos que exige la Ley N°29783, caso contrario ocurre en las labores de campo donde no cumplen con lo que establece e indican los documentos legales.

Al no tomar en cuenta los hechos reales de campo en seguridad y salud en el área de trabajo, trae como consecuencia situaciones de fraude y simulaciones en el cumplimiento de la norma de la seguridad y salud en el trabajo, ya que tiene como propósito evadir la aplicación de sanciones que establece la ley por parte de Superintendencia de Nacional de Fiscalización laboral (Arbulú, 2005).

Por todo lo señalado anteriormente, toda empresa pública, privada, ya sea formal e informal debe obedecer lo que establece la Ley N°29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que tienen como fin establecer una cultura de prevención en la

seguridad y salud en el trabajo, donde la empresa no solo tiene que centrarse en la formalidad documental, si no también debe cumplir con proporcionar seguridad a la vida y salud del trabajador de manera concreta de acuerdo a las actividades realizadas en el área de trabajo con respecto a la tarea encomendada por el empleador, frente a los posibles accidentes o enfermedades laborales que pudieran ocurrir en el centro de labor, trayendo como consecuencia pérdidas humanas, económicas, disminución en el desempeño laboral, sufrimiento en los familiares de los trabajadores, entre otros aspectos, además de afectar la economía del país.

Si bien es cierto que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) vela por el cumplimiento de Ley N°29783 y su reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de actuaciones como: visitas de inspección, requerimiento de comparecencia, comprobación de datos, revisión de documentos obligatorios que exige la ley, para comprobar si la empresa cumple con la norma de seguridad y salud en el trabajo, algunas veces se toma por alto la entrevista que se le debe de realizar al trabajador de manera privada, ya que es la persona idónea para manifestar si el empleador está cumpliendo con aplicar correctamente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Con esta investigación se pretende identificar las deficiencias y errores que pudieran darse en la aplicación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo bajo el principio de primacía de la realidad.

La presente investigación servirá como antecedente para los futuros proyectos de investigación.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cuál es la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de primacía de la realidad en la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021?

### **1.2.2. Problema específico.**

a). ¿Cuál es la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que le corresponde al empleador que no toma en cuenta las medidas de prevención del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que establece la Ley N° 29783 y su reglamento?

b). ¿Cuál es la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que se asocia al empleador que no cumple con las cuatro capacitaciones anuales de seguridad y salud en el trabajo como indica la Ley N° 29783 y su reglamento?

c). ¿Cuál es la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que le corresponde al empleador que no informa los incidentes y accidentes laborales que se dieron dentro de la empresa al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE)?

## **1.3. Objetivo de la investigación.**

### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de primacía de la realidad en la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021.

### **1.3.2. Objetivo específico.**

a). Determinar la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que le corresponde al empleador que no toma en cuenta las medidas de prevención del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que establece la Ley N° 29783 y su reglamento.

b). Identificar la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que se asocia al empleador que no cumple con las cuatro capacitaciones anuales de seguridad y salud en el trabajo como lo indica la Ley N° 29783 y su reglamento.

c). Identificar la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que le corresponde al empleador que no informa los incidentes y accidentes laborales que se dieron dentro de la empresa al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE).

## **1.4. Hipótesis de investigación.**

### **1.4.1. Hipótesis general.**

La responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancia legales bajo el principio de primacía de la realidad no se toman en cuenta porque el empleador solo se centra en la documentación formal que exige la norma, además de la productividad y competitividad de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021.

### **1.4.2. Hipótesis específico.**

a). La incorrecta aplicación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo bajo el principio de primacía de la realidad trae como consecuencias, incidentes, accidentes y muerte al trabajador al no cumplir con la Ley N° 29783 y su reglamento.

b). No se dan las cuatro capacitaciones anuales bajo el principio de primacía de la realidad que establece la Ley N° 29783 y su reglamento porque no lo consideran una prioridad para la empresa.

c). El empleador no informa los incidentes y accidentes laborales bajo el principio de primacía de la realidad porque no quiere dar a conocer que no cumple con la Ley N° 29783 y su reglamento.

### **1.5. Justificación de la investigación.**

**Justificación teórica:** La presente investigación es importante para conocer si la empresa “Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. sucursal Mquegua”, cumple con proporcionar seguridad adecuada a los trabajadores al realizar sus funciones laborales bajo el principio de supremacía de la realidad, teniendo en cuenta la integridad de la vida y la salud del trabajador, porque son derechos fundamentales que establece la Constitución Política del Perú.

La investigación permitió obtener una visión clara sobre la realidad concreta de los hechos en la seguridad y salud en el trabajo a través de una encuesta al trabajador, para poder analizar las deficiencias y errores que pudieran presentarse en la ejecución de las actividades laborales, al momento de la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la norma establecida.

**Justificación metodológica:** Con respecto a la metodología en la presente investigación se realizó la recolección de datos a través de la técnica que es la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021. Con una variedad de preguntas referidas a la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales teniendo presente el principio de primacía de la realidad en el lugar de trabajo.

**Justificación práctica:** La presente investigación beneficia a todos los trabajadores que se encuentran laborando y que están bajo la subordinación del empleador ya sea empresa pública o privada, además es útil para toda persona que sea empleado o empleador que tenga interés en conocer sus derechos y obligaciones respecto a la seguridad y salud en las diferentes actividades relacionadas con su centro de labor y servirá de referente a los estudiantes que deseen incrementar conocimientos sobre seguridad y salud en el trabajo.

La investigación puede ayudar a corregir deficiencias en la aplicación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, evaluar los errores que pudieran darse por parte del trabajador o empleador al momento de ejecutar sus actividades, y de esta manera prevenir accidentes o enfermedades laborales que perjudican la salud y vida del trabajador, teniendo presente el principio de primacía de la realidad y los demás principios que establece la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La persona para poder subsistir en la sociedad necesita trabajar y de esta manera obtener una remuneración y así satisfacer las necesidades de alimento, vestido, techo, entre otras necesidades fundamentales para tener una buena calidad de vida. Además, el trabajo ocupa gran parte de nuestro tiempo, pasamos mayor cantidad de horas laborando, y menos tiempo en espacios familiares, lo que conlleva a que se le brinde protección en la seguridad y salud en el trabajo por ser derechos fundamentales de la persona.

La seguridad y salud en el trabajo contribuye en el desarrollo económico del país, mejora la productividad y competitividad de la empresa, disminuye enfermedades, accidentes e incidentes laborales, da confianza al trabajador e incrementa su desempeño laboral; por lo tanto, una aplicación adecuada en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo proporciona menos gasto en comparación con un accidente o muerte laboral que conlleva gastos mayores en la empresa.



## **1.6. Limitaciones.**

La crisis sanitaria que se vivía en el país nos obligó a cambiar nuestra estrategia de recolección de datos. En lugar de realizar encuestas presenciales a los trabajadores, decidimos optar por una encuesta virtual. Esta decisión nos permitió llegar a un mayor número de participantes y, por lo tanto, obtener datos más representativos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales.**

López y Herrera (2017) en su tesis, titulado “*Normas de Seguridad y Salud Ocupacional y los Accidentes Laborales en el Sector de la Construcción en el Distrito Metropolitano de Quito, año 2015*”, Ecuador. Tienen como objetivo: Identificar si los accidentes laborales del área de construcción se dan por el incumplimiento o por no tener conocimiento de la norma de seguridad y salud en el trabajo. La investigación aplica el diseño descriptivo, con un método inductivo y deductivo, donde se aplica una encuesta al total de trabajadores del sector de construcción ferroviaria de departamentos y locales comerciales, con una población de 30 trabajadores, llegando a la conclusión que las actividades de construcción son de alto riesgo, por lo tanto hay una alta probabilidad de sufrir incidentes, accidentes y enfermedades laborales, por tal motivo se debe realizar una coordinar minuciosa a toda actividad que se realizan en la obra, para garantizar que todo personal aplique de manera razonable, coherente y responsable la acción preventiva que establece la norma durante la realización de sus funciones logrando así obtener las mejores condiciones laborales que conlleva a mejorar la seguridad y salud del trabajador dentro del área de trabajo.

Lastra (2017), en la investigación se orientó a la pregunta: “*La política de seguridad y salud en el trabajo: ¿Constituye un punto de inflexión en la disminución de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales?*” Chile. La investigación tiene como objetivo conocer el impacto en la siniestralidad de riesgo laboral con ocasión de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo en el año 2016. La metodología aplicada a la investigación se da en dos técnicas: la primera es documental, la segunda es de campo, lo que conlleva a examinar y analizar su alcance y proyección de la política. La investigación concluye que al identificar las debilidades y fortalezas que tiene la política nacional de seguridad y salud en el trabajo en el país de Chile con respecto a su finalidad de minimizar la siniestralidad en los accidentes y enfermedades de trabajo, permite identificar y ayuda mejorar algunas deficiencias y debilidades de la política nacional, siempre y cuando se tenga en cuenta la realidad laboral del país y aplicar un enfoque preventivo, la política si lograra minimizar los accidentes y enfermedades laborales.

Gerrero (2018), en la tesis titulada “*Cualidades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) entre el Puerto de Manzanillo Internacional Terminal en la ciudad de Panamá y el grupo de Puerto Cartagena en Colombia*”. La investigación tiene como objetivo: Caracterizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo del puerto de Manzanillo de Panamá y el puerto de Cartagena Colombia. La metodología de investigación es el diseño descriptivo, donde se aplica los parámetros del estado actual del puerto de Manzanillo y del puerto de Cartagena. El autor concluye que: el sistema de seguridad y salud en el trabajo para que sea aplicado de la manera correcta e idónea, se debe involucrar al empleador, trabajador, a la alta dirección y accionistas, para que trabajen de manera conjunta y ardua frente a la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, además de ser una obligación, es esencial para el desarrollo de una empresa y el país.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales y locales

Calderon (2015), en su tesis titulado “*La Responsabilidad del Empresario en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en los casos de Tercerización*”. La investigación tiene como finalidad que: El empleador principal y los empleadores terceros asuman de manera idónea el deber de prevención frente a los riesgos que se puedan presentar en la vida y salud del trabajador. Es una investigación basada en los hechos y análisis del caso de los mercaderistas de los productores de LINDLEY S.A. El autor concluye que: el empresario principal tiene obligación y responsabilidad de brindar información, evaluar y capacitar al trabajador que es contratado, sobre los riesgos y peligros que se pueden presentar al delegar funciones laborales, dando a conocer las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo, para proteger la integridad física y mental del trabajador, además de requerir y garantizar que el empleador tercerista cumpla con la responsabilidad de prevención. De no cumplir con la norma tendrá que responder con las implicancias legales que la ley establece.

Quispe (2019), en la tesis titulada “*La vulneración al derecho de la seguridad y salud en el trabajo por el mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral*”. El objetivo de la investigación es: Analizar de que forma el mal uso de la tecnología vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, teniendo como estrategia metodológica una investigación cualitativa, de diseño descriptivo, con un método inductivo, analítico y de nivel explicativo. El estudio de la investigación se realiza en Lima Metropolitana a profesionales de la especialidad laboral a través de entrevista personal. Se concluye que el empleador que delega funciones laborales con el uso de la tecnología al trabajador fuera de la hora de trabajo perjudica la vida social del empleado, el entorno familiar y personal, trayendo como consecuencias accidentes psicosociales como: estrés y/o laboral y problemas en la salud como: ansiedad y depresión. por ello se demuestra que los factores psicosociales influyen en la Seguridad y salud en el trabajo y se recomendó ejecutar programas de prevención en seguridad y salud del trabajador.

Varrillas (2020), tesis titulada “*Análisis de la responsabilidad de las personas jurídicas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo en Piura. 2019*”. El estudio tiene como fin determinar la responsabilidad penal en los delitos sobre seguridad y salud en el trabajo de la persona Jurídica. La metodología aplicada es de diseño no experimental. Se realiza dos encuestas: la primera es a diez jueces penales y diez especialistas penales de la Corte Superior de Justicia de Piura, y la segunda a veinte abogados en Derecho Penal, llegando a la conclusión que la responsabilidad penal, cumple una intención de prevenir, ya que conlleva a obedecer la norma y ser empleada por todos en general, para poder evitar la realización de acciones ilegales en un determinado centro de trabajo y puedan ejecutar labores sin peligro, al momento de realizar funciones laborales que pueden dañar el derecho a la vida y la salud, y desde luego el patrimonio. La valorización de lo ilegal está tipificada en el código penal, el que incumple con la norma y reglamento de seguridad y salud en el trabajo y está obligado, y el que ponga en riesgo la vida y salud será condenado a prisión.

Contreras y Luyo (2018), en la tesis titulada, “*Los accidentes de trabajo y las imposiciones de responsabilidad en las empresas de construcción de Lima Sur en el año 2017*”, la investigación tiene como objetivo determinar los tipos de responsabilidad que tiene el empleador frente a un accidente laboral, teniendo en cuenta los derechos fundamentales del trabajador e incumplimiento de las medidas de prevención en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. La metodología aplicada es de diseño descriptiva. El autor llega a la conclusión que la responsabilidad civil que se da en el ámbito del contrato y extracontractual, se da a través de la reparación civil y se comprueba con documento el cual indica la responsabilidad del empleador, en caso de la responsabilidad penal se aplica dos acciones: el primero al poner en riesgo la vida, y salud del trabajador y la segunda cuando se produce el accidente y muerte del trabajador, por último tenemos la responsabilidad administrativa por incumplimiento de las medidas de prevención en la seguridad y salud en el trabajo, aquí la autoridad administrativa de trabajo deberá imponer sanciones o multas hasta el cierre de la empresa. También concluye que las condiciones inseguras propuestas por los expertos

e inspectores de SUNAFIL y MTPE no son suficientes para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Por el contrario, consideramos que las condiciones seguras en el trabajo deben crear un ambiente que promueva la salud, el bienestar y la dignidad de los trabajadores, y que permita a los trabajadores alcanzar sus objetivos personales.

Martínez (2020), en la tesis titulada “*La efectividad de la ley de seguridad y salud del trabajo en el Perú*”. Tiene como objetivo establecer las medidas que puede adoptar el Estado Peruano, para que la Ley N° 29783 y su Reglamento tenga mayor efectividad. La metodología de investigación es explicativa con un diseño básico analítico cualitativa e interpretativa. La población conformada por profesionales de derecho laboral, administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), intendente e inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), representantes del sindicato de trabajadores y abogados litigantes. El autor concluye que: el derecho laboral teniendo como base y como principio de protección a la seguridad y salud en el trabajo; Una de las medidas que debe tomar el Estado es ejecutar una sanción penal más rigurosa para el empleador que de manera voluntaria, incumpla con las normas de seguridad y salud en el trabajo y sabiendo que está legalmente obligado ponga en peligro la vida, salud o estado físico de sus trabajadores, esta medida debe aplicarse a los empresarios porque están acostumbrados solo a pagar las sanciones económicas y no se da cumplimiento al objetivo de la ley de seguridad y salud en trabajo que es el de fomentar educación de prevención de riesgos laborales.

### **2.1.3. Antecedentes locales.**

Flores (2019), en la tesis titulada “*El sistema de gestión de la seguridad laboral y su influencia en el nivel de prevención de riesgos en la municipalidad provincial de Ilo 2013*”; su finalidad es conocer si el sistema que aplica la municipalidad disminuye los riesgos que se puedan presentar en el trabajado y si la gestión que realiza es la

adecuada e idónea para la prevención en la seguridad y salud en el puesto de trabajo. La metodología aplicada es de diseño no experimental, de tipo explicativo. Aplicada a la población de obreros de construcción civil, siendo la muestra de cincuenta trabajadores. Se llega a la conclusión que: no se cuenta con una organización idónea que se encarga de la información y aplicación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, además no cuenta con alguna área de gestión que toda institución debe tener, no se cuenta con personal calificado que se encarga de informar, orientar, y dar capacitaciones al trabajador que establece la ley que tengan que ver con la prevención de riesgos en el centro de labor.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Seguridad en el trabajo.**

La seguridad en el trabajo es un conjunto de reglas que tienen el propósito de prevenir incidentes, accidentes o enfermedades de trabajo, al momento de realizar actividades directa o indirecta, ya sea con agentes químicos, maquinaria, productos, instrumentos eléctricos, etc. que puede conllevar a sufrir quemaduras, luxaciones, fracturas, caídas, etc. (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

A su vez, Chaves refiere que la seguridad en el trabajo no solo es disminuir o eliminar los riesgos que se relacionan con las actividades laborales del trabajador, sino también la manera en que la empresa mejore el desempeño, la productividad, entre otros beneficios, por tal razón se debe actualizar el sistema de seguridad en el trabajo teniendo en cuenta la planificación, la inspección, y actuar oportunamente según la realidad de cada centro laboral para que el trabajador goce de una condición óptima y adecuada en su salud física y emocional (Chávez, 2009).

### **2.2.2. Salud en el trabajo.**

El Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social de Argentina define a la salud en el trabajo como conjunto de disciplinas que conllevan a velar el bienestar físico, psicológico del trabajador en todas las actividades laborales que realiza en su centro de

trabajo (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto, 2014, pág. 10).

La salud en el trabajo empieza con las relaciones laborales que se da entre el trabajador, el empleador, la familia y la sociedad en general, ya que es parte del día a día del ser humano. (Martínez & Reyes, 2005).

La relación que existe entre la salud del trabajador, el trabajo y el riesgo se manifiesta en todas las actividades que realiza el hombre para poder subsistir y tener una mejor calidad de vida, se debe tener prioridad al ser humano como eje principal en el área de trabajo, ya que permite el desarrollo, productividad y sostenibilidad de la empresa, además contribuye al desarrollo del país, por lo señalado, se debe cuidar la vida, salud física y emocional del trabajador en espacios específicos del área de trabajo, teniendo en cuenta las habilidades, las técnicas aplicadas y conocimientos del trabajador al realizar una tarea encomendada.

### **2.2.3. Seguridad y salud en el trabajo.**

Según Chávez se conceptualiza como: “Las condiciones y factores que inciden en el bienestar de los trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas en el sitio de trabajo” (Chávez, 2009).

Montero lo establece como un conjunto de normas que van establecer diferentes procedimientos para mantener estado físico psicológico y la relación social de todo el personal que se encuentre laborando, independientemente del orden jerárquico (Montero, Araque, & Rey, 2007).

La organización Internacional de salud define a la seguridad y salud en el trabajo como: conjunto de reglas que comprenden diferentes temas que están orientadas al cuidado de la vida y salud del trabajador, mediante la prevención y promoción de acciones positivas que minimicen el peligro y riesgo que conlleva a que el trabajador pueda sufrir incidentes, accidente o enfermedad laboral en las labores que designa el empleador (Organización Internacional de trabajo, 2009).

Rosero lo define como: una agrupación de procedimientos y conocimientos que se van usar para evitar acontecimientos negativos que dañen al trabajador y tratar de extinguir la inseguridad del personal que está laborando en un área determinada, además de capacitar oportunamente y así evitar incidentes, accidentes o enfermedades laborales que se pueden dar por falta de conocimiento e información (Rosero & Joaquín, 2016).

De tal forma Vásquez indica que es un conjunto de procedimientos sistematizados que están dirigidos a todos los trabajadores para evitar accidentes en el trabajo, dando información relevante, capacitación, realización de exámenes, y si en caso se produzca el accidente se proporcione ayuda necesaria para el restablecimiento físico y psicológico y rehabilitación en caso que se requiera, con la participación de los trabajadores, empleadores y el estado, mediante planes nacionales estratégicos para un trabajo saludable (Vásquez M. , 2016).

La seguridad y la salud en el trabajo es una agrupación de elementos que tienen como objetivo generar el cuidado del trabajador, mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales, con el propósito de lograr que el trabajador cuente con una óptima salud, tanto física y mental, para el desarrollo de sus actividades (Riaño & Francisco, 2016).

El ser humano desde que vive en sociedad desarrolla sus potencialidades en actividades que le asigna su empleador, para esto debe contar con una salud óptima, física, mental y emocional, para que pueda cumplir con sus funciones laborales, ya que la seguridad y salud en el trabajo es tarea de toda la sociedad y es aplicable en todos los campos de la vida humana.

Desde luego, el trabajo tiene varias etapas que deben ser evaluadas y analizadas de acuerdo a la capacidad, habilidad y conocimiento del trabajador, el riesgo, la maquinaria, agentes químicos, entre otros; antes de realizar labores encomendadas por el empleador en el área de trabajo, para plantear planes estratégicos en los sistemas



de prevención y promoción de seguridad y salud en el trabajo, contar con un ambiente adecuado con los instrumentos de protección necesarios para que el trabajador se sienta seguro y tenga confianza al momento de realizar sus funciones encomendadas.

Se aprecia que las definiciones líneas arriba, dan a conocer que la seguridad y salud en el trabajo, están dirigidas a proteger de manera adecuada e idónea la vida y salud del trabajador al momento de ejecutar las tareas laborales que encomienda en empleador, ya que el trabajador es el eje esencial que necesita la empresa para poder desarrollar su actividades, por lo tanto, deben contar con el ambiente laboral adecuado, implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta las normas establecidas e información relevante de la prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo, inspeccionar los peligros y evaluar los riesgos que pudieran presentarse en el área de trabajo y contar con todo el equipo de protección personal que necesita cada trabajador para evitar incidentes, accidentes o enfermedades profesionales que se pudieran presentar al momento de realizar sus actividades laborales el trabajador.

#### **2.2.4. Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la seguridad y salud en el trabajo.**

La OIT desde su creación sea preocupado por los derechos del trabajador y que cuenten con un medio ambiental laboral adecuado, que le proporcione seguridad y proteja la vida y la salud del trabajador en la realización de su labor encomendadas por el empleador, todo ello se reafirmó en la Declaración de Filadelfia en 1944 (Organización Internacional del trabajo, 2010).

El 80 % de los convenios y recomendaciones establecen normas de seguridad y salud en el trabajo, el cual permite que los estados miembros de la OIT puedan establecer políticas nacionales que estén dirigidas a la protección y seguridad en el trabajo (Organización Internacional del Trabajador - Ginebra, 2009).

La OIT busca lograr que el área de trabajo sea seguro y saludable para todos los trabajadores, que los países desarrollen un sistema de seguridad idóneo, con fuerza

de cumplimiento obligatorio para garantizar la vida, el estado físico y psicológico del personal que se encuentre trabajando, además de ser informado a través de capacitaciones constantes a todo el personal, teniendo en cuenta las bases de la organización internacional del trabajo que se establece en los convenios y las recomendaciones dirigidas al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Organización Internacional de Trabajo, 2003).

El tripartidismo es la base de la OIT, permite que los representantes de los trabajadores y empleadores y el estado estén íntimamente relacionados mediante el dialogo para ponerse de acuerdo sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el cual conlleva a velar los derechos fundamentales de la persona, trabajo digno, la paz social, protección de la salud física y mental de trabajador, entre otros (Organización Internacional del Trabajador - Ginebra, 2009).

Según la OIT la inspección es el punto esencial para la administración de gestión en el trabajo de un país y proporciona una estrategia, el cual establece las siguientes finalidades: observar las etapas de seguridad y salud, facilita la información relevante de técnicas de procedimientos y cumplir con la norma establecida (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

#### **2.2.5. Organización Mundial de la Salud (OMS) y la seguridad y salud en el trabajo.**

La OMS es una sociedad que vela por la salud de todo ser humano, el cual lucha contra las diversas enfermedades que se puedan presentar en el transcurso de la vida del hombre. La salud se da cuando una persona posee bienestar general en su cuerpo, mente y puede vivir en sociedad, sin padecer malestares o enfermedades (Organización Mundial de la Salud, 2017).

La OMS, manifiesta que la salud ocupacional consiste en mantener la integridad de la salud del trabajador a través de medidas de advertencia, para evitar que el trabajador contraiga alguna enfermedad por consecuencia de las actividades que realiza día a día en su área de trabajo, los riesgos de contraer una enfermedad se puede

evitar mediante planes estratégicos dirigidos a proteger la salud y la vida de todo el personal que este realizando una actividad laboral (Organización Mundial de la Salud, 2017).

La OMS indica que los peligros que se presentan en el área trabajo como: el excesos de calor, el ruido muy elevado y constante, el polvo, los agentes químicos, las maquinas grandes que necesiten fuerza para operar y que estén en malas condiciones, el estrés producido por la presión laboral, las condiciones inadecuada de trabajo, etc. provocan daño a la salud física , psicológica y emocional del trabajador, lo que conlleva a que el trabajador no se encuentra en la capacidad de realizar su trabajo con eficiencia (Organización Mundial de la Salud, 2017).

Para crear un lugar sano, el empleador necesita realizar procedimientos que conlleven a realizar actos preventivos al realizar actividades laborales, teniendo en cuenta el área de trabajo, la capacidad y conocimiento del trabajador, los elementos, los instrumentos, los objetos, los químicos, entre otros que se encuentran en esa área de labor, para tomar las medidas preventivas necesarias para evitar incidentes, accidentes o enfermedades laborales que dañen el estado físico y salud del trabajador (Organización Mundial de la Salud, 2013).

#### **2.2.6. La Constitución Política del Perú y la seguridad y salud en el trabajo.**

La Constitución Política no establece de manera precisa una definición de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, se puede apreciar que la constitución establece los derechos fundamentales de la persona, los cuales son esenciales para que el hombre pueda realizar sus actividades y tenga una vida digna.

Teniendo en cuenta que el derecho a la vida y a la salud son derechos fundamentales y estos deben ser protegidos por parte del empleador al realizar sus actividades encomendadas en el área de trabajo.

El artículo 2, inciso1, de la Constitución Política del Perú precisa que el derecho a la vida es un derecho fundamental de la persona que da origen a todos los derechos, ya que sin vida no tendríamos los demás derechos (Chanamé, 2015).

Podemos afirmar que la vida es un derecho esencial, que conlleva a adquirir todos los demás derechos fundamentales que requiere una persona para que se desarrolle de manera digna sus potencialidades en las actividades laborales, los que conllevan a que el estado establezca normas de seguridad y salud en el trabajo, que estén dirigidas a la protección de la vida y salud del ser humano al realizar un trabajo para obtener una remuneración, que le permite al trabajador vivir de manera digna en sociedad.

Además, artículo 7° de la Constitución Política indica que todas las personas tenemos derechos fundamentales que deben ser protegidos y defendidos, como el derecho a la salud, de tener un medio familiar y poder desarrollarnos en sociedad (Ramírez, 2009).

Se puede precisar que la constitución política vela y protege la integridad física y psicológica del trabajador a través de las medidas de prevención que se dan a conocer en la Ley N° 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento.

### **2.2.7. Ley N° 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento el D.S. 005-2012 -TR.**

#### **2.2.7.1. Principios fundamentales de seguridad y salud en el trabajo.**

El título preliminar de la presente norma nos da a conocer los principios rectores que son fundamentales para entender la naturaleza jurídica sobre seguridad y salud en el trabajo.

- Principio de prevención. - Este principio nos indica que el empleador debe implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la norma establecida, ya que proporciona una cultura de prevención, por lo tanto, debe informar y capacitar al trabajador para evitar que se den incidentes, accidentes o enfermedades laborales en el lugar de trabajo.

- Principio de responsabilidad. – este principio indica que el empleador es responsable de cualquier enfermedad o accidente, pero dentro del área de trabajo (Obregón T. , 2018).

- Principio de información y capacitación. - Este principio indica que los empleadores deben dar información relevante a través de la inducción al trabajador al formar parte del equipo de trabajo, además de conocer de manera adecuada el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para que de esta manera el trabajador conozca las posibles incidentes, accidentes o enfermedades que podrían presentarse durante la ejecución de su trabajo.
- Principio de atención integral de la salud. Este principio indica que el trabajador debe ser atendido de manera inmediata en un centro de salud, para que le realicen sus exámenes clínicos y de laboratorio de manera oportunamente por un profesional especializado para curar su mal.
- Principio de primacía de la realidad. – Este principio indica que los hechos reales que se dan en el área de trabajo priman sobre los documentos.
- Principio de protección. – Este principio se refiere que el empleador y el estado deben velar por la vida y salud del trabajador.

#### **2.2.7.2. Responsabilidad del empleador en seguridad y salud en el trabajo.**

El empleador es responsable que los trabajadores y sus representantes participen, sean escuchados, sean informados y capacitados sobre la seguridad y salud en el trabajo, además de dar horario y recursos necesarios para que puedan participar de forma activa en analizar, planear, evaluar, corregir, la acción del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, los cuales deben constar en documentos y ser registrados.

El empleador debe formar comité de seguridad y salud en el trabajo con personal a su cargo, este comité se forma con 20 trabajadores o más. En caso sean menos de 20 trabajadores se designa a un representante que vendría a ser el supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

El empleador debe entregar a cada trabajador una copia del reglamento, efectuar por lo menos cuatro capacitaciones al año, brindar facilidades para la asistencia del curso y elaborar en una guía de riesgos.

El empleador debe diligenciar medidas de prevención sobre posibles riesgos, tratando en lo posible de eliminarlas desde su base, organizar grupos de trabajo, proporcionar un ambiente saludable de trabajo, escoger personal y procedimiento, disminuir el trabajo rutinario; si es posible cambiar todo agente peligroso por uno menos peligroso y mantener el dialogo, además se debe considerar el género, profesión, competencia.

El empleador debe otorgar a cada uno de los trabajadores que estén a su cargo equipos de seguridad personal, Según el tipo de trabajo y riesgo que desempeñe el trabajador al realizar su labor encomendada por el empleador, además el empleador debe enseñar o capacitar al trabajador del correcto uso de los quipos e informarles de la importancia que tiene el uso del equipo de protección, el cual atenúa la probabilidad de sufrir daño.

#### **2.2.7.3.Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**

El sistema de gestión es un conjunto de etapas articuladas, que permiten enseñar, orientar y planear acciones de prevención y promoción en seguridad y salud en el trabajo (Dedios, 2014).

El sistema de gestión tiene como finalidad proporcionar una estrategia para examinar y dar buenos pronósticos en las precauciones de que se produzcan incidentes, accidentes o enfermedades en el centro de labor y es muy relevante la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, a través de la observación, exploración, información, consulta y práctica (Navarro, 2014).

Según Obregón el empleador tiene la responsabilidad de plantear estrategias de lo que se quiere realizar y planear, teniendo en cuenta el perfeccionamiento constante, además del aumento y valoración del amor propio, laborar en equipo e impulsando la educación de prevención de riesgos laborales, alentando la empatía entre todo el personal de trabajo, establecer medios de retroalimentación desde el empleador hasta el trabajador; y examinar los peligros y evaluar los riesgos que pudieran presentarse en

el trabajo y realizar un control de estos para prevenir incidentes, accidentes o enfermedades (Obregón T. , 2018).

Para perfeccionar el sistema de gestión se debe detectar acciones negativas y aceptar condiciones positivas de seguridad; instituir modelos de seguridad; Medir periódicamente el desempeño con respecto a los modelos establecidos; y corregir errores y examinar el desempeño de las funciones encomendadas a los trabajadores de acuerdo a su condición, capacidad y género, para diseñar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo adecuado para aplicarlo y obtener buenos resultados tanto para le empresa como para el trabajador.

Es así que al medir el sistema de gestión se debe eliminar, combatir y controlar los peligros y riesgo desde su raíz; dar un tratamiento, control o aislamiento de los riesgos y peligros en el área de trabajo y en caso no se pueda reducir el riesgo, se debe atenuarlos con estrategias de trabajo seguro; remplazar de manera progresiva y con rapidez en lo posible, las técnicas, procedimientos, sustancias, medios y productos que sean peligrosos, por aquellos que sean de menor riesgo o no tengan ningún riesgo para el trabajador, de facilitar equipos de protección personal al trabajador, dándole las indicaciones del correcto uso y conservación del equipo de protección personal.

Obregón manifiesta que se debe planear de manera inmediata el método especializado para eliminar los agentes, sustancias, productos y todo que conlleva a producir algún riesgo en la vida y salud del trabajador y proporcionar los instrumentos de seguridad al trabajador, como guantes, casco, respirador, tapones de oídos, máscara entre otros, además se deben dar información de cómo utilizar los instrumentos de protección (Obregón T, 2018).

Por ello, D.S. N°005-2012 TR indica cuales son los documentos obligatorios que debe formar parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y estos son los siguientes: la Política de seguridad y salud en el trabajo, el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, la identificación de peligros, evaluación de riesgo y sus medidas de control (IPERC), El mapa de riesgo, la Planificación de actividad

preventiva, el Programa anual de seguridad y salud en el trabajo, los registros, libro de actas del comité de seguridad y salud del trabajo, libro de actas de elecciones de representantes de trabajadores ante el comité de seguridad y salud en el trabajo. Los cuales deben ser conocidos por el empleador y el trabajador para poner en práctica todo lo señalado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de mitigar los peligros y riesgos que se pueden presentar en el lugar de trabajo.

#### **2.2.8. Implicancias legales en seguridad y salud en el trabajo.**

Las implicancias legales en seguridad y salud, se refiere a las consecuencias o efectos jurídicos que surgen de un acto de incumplimiento de la Ley N° 29783 y su reglamento, que están regulado al cuidado de la vida e integridad física del trabajador ante posibles accidentes o enfermedades laborales, con el objetivo de brindar una cultura de prevención.

Es importante tener en cuenta las obligaciones legales que tiene el empleador, antes de cualquier acto, omisión, decisión, que puede tener un impacto significativo en la situación del empleador, trabajador o empresa.

Los tipos de responsabilidad son consecuencias jurídicas que provienen de los accidentes de trabajo o enfermedades laborales por no cumplir con la obligación y el deber de aplicar un correcto sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como lo establece la Ley N° 29783 y su reglamento D. S. 005-2012-TR, estas consecuencias son divididas como “tipos de responsabilidad” como: responsabilidad civil, responsabilidad administrativa, responsabilidad penal.

##### **2.2.8.1. Responsabilidad administrativa.**

La responsabilidad administrativa que pueda tener el empleador se inicia con la investigación que se desarrolla a pedido de oficio o a pedido de parte, el cual se ejecuta inicialmente con un procedimiento inefectivo, que consiste en realizar la investigación de los hechos, se podrá solicitar información de tecnología digital, realizar visitas a la empresa y a las áreas de trabajo, citar al empleador a comparecencia



y pueda presentar los documentos necesarios que requiera el inspector para corroborar datos y antecedentes de la empresa, culminada la investigación el inspector puede tomar medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de la norma, como: medidas de advertencia, prohibición de realizar tareas laborales cuando el riesgo es grave y pone en peligro la vida y salud del trabajador, cierre temporal o permanente de la empresa o de una área de trabajo cuando se haya producido accidente con fallecimiento del trabajador (SUNAFIL OFICIAL, 2018).

Una vez culminada las investigaciones inspectivas, y no se ha cometido infracción de la norma o el empleador subsana las faltas oportunamente se emite un informe y el caso queda archivado, por lo contrario, si se ha cometido infracción y esta es grave o muy grave, el empleador no podrá subsanar, se emite un acta de infracción y se da inicio a pedido de oficio con el procedimiento sancionador administrativo, el cual se divide en dos fases: la instructora y la sancionadora (SUNAFIL OFICIAL, 2021).

En la fase instructora empieza con la revisión del acta de infracción verificando se cumpla con el contenido mínimo previsto, a continuación, se procede a notificar la imputación de cargos al sujeto o sujetos responsables a través de un documento que debe contener los hechos que se le imputan, la calificación de la infracción y las posibles sanciones a imponer entre otros. Una vez notificada la imputación de cargos, el presunto infractor tiene diez días hábiles para presentar sus descargos ante la Superintendencia de Actuación Despectiva, que actúa como autoridad instructora. Si el instructor considera que es necesario, puede realizar investigaciones para determinar si existe responsabilidad susceptible de sanción. En caso de que así sea, el instructor elabora un informe final de instrucción en un plazo no mayor a diez días hábiles. En ese informe se emiten las conclusiones de la investigación, que son validadas por el órgano competente. El informe deberá exponer la conducta infractora, las pruebas de dicha conducta, la norma vulnerada y la sanción propuesta (SUNAFIL OFICIAL, 2021).

En la fase sancionadora, la Superintendencia de Resolución, como autoridad sancionadora, recibe el informe final de instrucción y lo notifica al sujeto responsable. Este tiene un plazo máximo de cinco días hábiles para presentar sus descargos. Si los presenta o no, la autoridad puede disponer la realización de actuaciones complementarias siempre que sean indispensables para resolver. Una vez finalizado el trámite, se dicta la resolución de primera instancia, que puede ser de aplicación de sanción o de archivo del procedimiento. La resolución se notifica al sujeto responsable, así como al denunciante o a la entidad que formuló la solicitud. El sujeto responsable puede presentar un recurso de reconsideración o un recurso de apelación contra la resolución de primera instancia. El recurso de reconsideración debe ser presentado ante la misma autoridad que dictó la resolución, dentro de un plazo de quince días hábiles. El recurso de apelación debe ser presentado ante la Intendencia Regional correspondiente, dentro de un plazo de quince días hábiles. (SUNAFIL OFICIAL, 2021).

Por ello, artículo 34.2 de la Ley General de Inspección del Trabajo, indica que La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL se encarga de vigilar el cumplimiento de las obligaciones que establece la ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento, teniendo la facultad de interponer infracciones administrativas de acuerdo a la gravedad, por incumplimiento de la norma, las cuales se clasifican en leves, graves o muy graves teniendo en cuenta tres criterios que se dan a conocer en el artículo 38 de la ley general de inspección y son los siguientes: gravedad de la falta cometida; número de trabajadores afectados; y tipo de empresa (Ley N° 28806 Ley General de Inspección de Trabajo, 2020).

Una vez identificadas las infracciones, se prosigue con las respectivas sanciones, que son: las multas máximas: de 200 UIT si la infracción es muy grave, 100 UIT si infracción grave, y 50 UIT si la infracción es leve y en caso se produzca un accidente y el trabajador muere por que el empleador no cumplió la norma de seguridad y salud en el trabajo, así como obstruir la investigación del accidente por parte del inspector de trabajo, se establece una multa administrativa y cierre temporal de la

empresa, además la resolución administrativa se pone en conocimiento al ministerio público por el inspector en un plazo de 5 días hábiles (Ley N° 28806 Ley General de Inspección de Trabajo, 2020).

#### **2.2.8.2. Responsabilidad civil.**

La responsabilidad civil se define como:

“un conjunto de consecuencias jurídico-patrimoniales a las que se encuentra sometido el titular de una situación jurídica de desventaja cuando lesiona un interés ajeno jurídicamente tutelable” (Fernández, 2001).

La responsabilidad civil es asumida por el empleador con la implicancia legal de indemnización por el daño causado al trabajador, la indemnización es una compensación económica al trabajador por consecuencia de un daño ocurrido por un accidente o enfermedad laboral, por un acto de omisión, decisión o negligente del empleador o empresa de no tener en cuenta la cultura de prevención que establece la norma de seguridad y salud en el trabajo.

La responsabilidad que tiene empleador en caso incumpla con su deber de prevención en seguridad y salud al trabajador, tiene como consecuencia pagar una indemnización al trabajador o a sus derechohabientes, ya sea por accidentes en el trabajo o enfermedad profesionales.

Desde luego, el artículo 54° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que el deber del empleador en seguridad y salud abarca a toda actividad que se realice el trabajador en cumplimiento de una orden o por encargo del empleador, sean esta parte de sus funciones asignadas como trabajador, incluso si estas actividades se realizan fuera del lugar de trabajo, siempre y cuando sean labores encomendadas por el empleador.

Para determinar la responsabilidad por parte del empleador, se debe tener en cuenta los requisitos que conllevan a la responsabilidad civil, que establece la corte suprema en la casación N° 4258- 2016, Lima que son los siguientes: el primero es la antijuricidad que es la conducta que conlleva al incumplimiento del ordenamiento

jurídico, ya sean estos, por hechos ilícitos, hechos abusivos o hechos excesivos. el segundo es la Relación de causalidad se da por la conexión entre la conducta antijurídica con el daño ocasionado al trabajador y esto nos lleva a determinar cuáles son los hechos que conllevaron al daño; el tercero es el factor de atribución, es la conducta que conlleva a la acción económica del daño al trabajador y al responsable que es el empleador; y el cuarto es el daño que se produce por vulneración o lesión que sufre un bien jurídico ante la acción u omisión por parte de del empleador , pudiendo ocasionar lesión personal , patrimonial o ambas al trabajador (CAS. LAB. N° 42 58-2016, Lima).

Se debe demostrarse que él empleador tiene la obligación del proteger la vida, salud e integridad física del trabajador en las funciones laborales encomendadas dentro o fuera de la empresa, que no cumplió con obligación que indica la ley de seguridad y salud en el trabajo y esto incumplimiento causo el daño al trabajador (Ayvar, 2019).

Por lo tanto, el no acatar con la orden de la norma jurídica conlleva a la culpa. A sí mismo, el artículo 1321° del código civil establece: “queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa grave” (Código civil, 2018).

Por ello, el empleador responde por el daño y perjuicios ocasionado al trabajador, el cual se clasifica en dos categorías:

**Daños patrimoniales:** son aquellos que van a afectar de manera directa el patrimonio del trabajador, como: el daño emergente que se refiere a los gastos y costos directos que el trabajador tiene que gastar por el daño sufrido y el lucro cesante, que se da por la pérdida de oportunidades o ingresos económicos que una persona o empresa podrá haber obtenido si no se hubiera producido el daño. (Díaz Pongo, 2021, pág. 26. 27).

**Daños no patrimoniales:** son aquellos que no afectan directamente el patrimonio del trabajador, como es el daño moral es la afectación que experimenta el

trabajador en sus emociones psicológicas como el estrés, depresión, ansiedad etc. (Díaz Pongo, 2021, pág. 26. 27).

### **2.2.8.3.Responsabilidad penal.**

La responsabilidad penal es regulada como normas extra penales, ya que el Código Penal no establece o define cuáles son las normas de seguridad y salud en el trabajo. (Carrero, 2021).

Por lo tanto, el Artículo 168-A del código penal establece que, el que deliberadamente infrinja las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores y esta sea grave, será privado de su libertad no menor de un año ni mayor de cuatro años (Código Penal, 2019).

La consecuencia del incumplimiento deliberada de las normas por parte del empleador trae como consecuencias los accidentes que pueden llevar a la muerte del trabajador o presente lesiones graves que puede dejar al trabajador con discapacidad permanente, y esto pudiendo ser prevenido por el empleador.

La responsabilidad penal puede ser imputada a los siguientes sujetos: al empleador que tiene la obligación de garantizar la vida y salud de los trabajadores, los trabajadores que pueden actuar con dolo o por negligencia y los terceros que pueden causar lesiones graves a los trabajadores de la empresa en la que no laboran (Silva & Silva, 2020).

Por lo tanto, la irresponsabilidad del empleador que tiene conocimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo, previa investigación de los hechos concretos que conlleva a la pena privada de libertad del empleador con una pena no menor de cuatro ni mayor de ocho años si el trabajador muere y, no menor de tres ni mayor de seis años si el trabajador presente lesiones graves. En ese sentido, el profesor Salinas Siccha indica que el delito se perfecciona o consuma con la verificación de que no tomo en cuenta las medidas preventivas primordiales y obligatorias que indica la Ley N° 29783, para que los trabajadores desempeñen su actividad laboral en condiciones compatibles

con su bienestar y dignidad, poniendo desde luego en riesgo la vida y salud del trabajador (Salinas, 2018).

### 2.3 Definición de términos básicos.

**Trabajo:** es toda actividad que realiza una persona en una sociedad, para poder sobrevivir, mediante la transformación de diversos recursos que están presentes en la naturaleza” (Cañada, et al.,2009).

**Seguridad:** es la persuasión al realizar actividad laboral de manera adecuado, percatándose de no causar alguna lesión corporal o ambiental, para conservar la salud de la persona (Navarro, 2014).

**Salud:** es un estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la falta de enfermedades o afecciones (D.S N° 005-2012-TR, 2012).

**Salud Ocupacional:** “es el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, prevención control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores para que sean protegidos de los riesgos de su ocupación además junto con gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores” (Vásquez M. , 2016).

**Riesgo laboral:** es la posibilidad que se produzca una lesión o perjuicio al personal que labora en las actividades que encomienda el empleador (Ley N° 29783, 2011).

**Peligro:** es una acción que puede lesionar a la persona, al utilizar equipos, realizar algún proceso y en la condición del ambiente (Navarro, 2014).

**Incidente:** es un evento no deseado, podría ser casi un accidente, que puede o no lesionar a una persona (D.S N° 005-2012-TR, 2012).

**Accidente de trabajo:** es todo acontecimiento inesperado que produce daño durante el trabajo realizado, trayendo como resultado una lesión, afectación funcional, incapacidad o muerte u n trabajador (D.S N° 005-2012-TR, 2012).

**Medidas de prevención:** son acciones que se realizan para preservar la integridad física, la salud y evitar los accidentes o enfermedades que se pudieran presentar en el centro de labor al realizar sus funciones laborales (Lopez & Herrera, 2017).

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación.

##### 3.1.1. Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo básica.

**Investigación básica o pura:** Se da a través de conceptos teóricos y no prácticos, lo que nos permitió el estudio de un problema y tener una idea general del problema de un caso en concreto. (Escudero & Cortez, 2018, pág. 19)

##### 3.1.2. Niveles de investigación.

La presente investigación es de nivel descriptivo.

**Descriptivo:** Se realizó con el conocimiento firme que nos permitió conocer de manera más claro el problema científico, para esclarecer las diferentes causas que conlleva al problema, donde las hipótesis causales necesitan de una descripción integral del problema que se analizó. (Jiménez, 1998, pág. 12).

##### 3.1.3. Diseño de la investigación.

**No experimental de investigación:** La investigación se inició con las variables que no sufre alteraciones, pero que nos dio a conocer un problema de la actualidad en un determinado tiempo y espacio, el cual será analizado a través de una encuesta para obtener información relevante del problema que da a conocer la variable, (Cortés & Iglesias, 2004, pág. 27)

### 3.2. Operacionalización de variables.

**Tabla 1**

<b>Variable</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Tipo de variable</b>
<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	Determinar la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo el principio de primacía de la realidad, teniendo en cuenta lo que manifiesta el trabajador.	Ley N°29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento	- Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo - Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo - Informe de incidentes y accidente.	Nominal
<b>Implicancias legales</b>	Determinar bajo el principio de primacía de la realidad que implicancia legal le corresponde al empleador que no cumple con aplicar la cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo.	Responsabilidad civil	- Indemnizaciones	
		Responsabilidad administrativa	- Multas	
		Responsabilidad penal	- Pena privativa de libertad	

### 3.3. Población y muestra de la investigación.

#### 3.3.1. Población.

Según la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. sucursal Moquegua tiene una población de 210 trabajadores a su cargo (Gestión Servicios Ambientales S.A.C., 2021)

#### 3.3.2. Muestra.

La muestra que se utilizó en la investigación, se establece por el siguiente calculo

Donde:



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

N: Numero que representa la muestra

Z: Distribución normal estándar (1.96)

E: Error de estimación de la media de la muestra poblacional  
(0.05)

P: Probabilidad de ocurrencia de los casos (0.5)

Q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (0.5)

N: 210 Pobladores

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(210)}{(0.05^2)(210 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$N = 136.006 = 136$  La muestra para establecer la encuesta.

Por lo tanto, la muestra utilizada fue de 136 trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C sucursal Moquegua, 2021.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.4.1. Técnica.**

La técnica que se utilizó en la investigación es la encuesta.

La encuesta, es un método técnico que es utilizado para obtener información relevante en una investigación, que son los datos obtenidos, que permite conocer un determinado problema, a través de la formulación de diferentes preguntas que se plantean a las personas involucradas en un tiempo y espacio determinado. (Roldán & Fachelli, 2015, pág. 9)

### **3.4.2. Instrumento.**

En la presente investigación se utilizó un cuestionario como instrumento para la recolección de datos de la muestra de 136 trabajadores. Este cuestionario se realizó por un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir y el contenido de estas preguntas pueden ser formuladas de diferentes maneras, como preguntas abiertas o cerradas de acuerdo a la necesidad del investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 1997)

### **3.4.3. Validez y confiabilidad.**

**Validez.** Se realizó la validación de los instrumentos por tres expertos que tienen el grado de Magister para garantizar que son relevantes para medir las variables.

**Confiabilidad.** Se realizó un análisis de la confiabilidad con el alfa de Cronbach, el cual indica que la fiabilidad es superior a 0,70; es cual, es considerado aceptable.

### **3.5. Tratamiento estadístico de datos.**

En la presente investigación se utilizó el alfa de Cronbach que mide la correlación de los ítems de una escala, que permite calcular la fiabilidad del instrumento a través del cuestionario que se aplicó a 136 trabajadores de la empresa Gestión de Servicios ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021.

### **3.6. Procedimiento.**

La investigación se realizó de la siguiente manera:

- Se realizó recolección de datos a 136 trabajadores de la empresa Gestión Servicios Ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021.
- Se aplicó la encuesta con un cuestionario de 20 preguntas a 136 trabajadores.
- Interpretación y análisis de los datos obtenidos en la encuesta.
- Tabulación de datos en cuadros y gráficos estadísticos.
- Las determinadas conclusiones y la discusión.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Resultados

##### **Confiabilidad del instrumento.**

Para la fiabilidad del instrumento se utilizó el alfa Cronbach, el cual analiza la correlación que existe entre los ítems para medir la confiabilidad consistente interna de la escala medida.

##### **Fiabilidad de la variable**

Para la fiabilidad se utilizó los criterios que indican Gerge y Mallery (2003), que es el siguiente:

Escala	Significado
Coeficiente alfa >0,9	Es excelente
Coeficiente alfa >0,8	Es bueno
Coeficiente alfa >0,7	Es aceptable
Coeficiente alfa >0,6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >0,5	Es pobre
Coeficiente alfa < 0,5	Es inaceptable

Para la fiabilidad del instrumento se aplicó el programa SPSS IBM 24, donde se realiza un análisis correlacional de todos los ítems.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	20

### Interpretación

Al sistematizar los datos en el Alpha de Cronbach que indica el valor de 0,817, refleja que el instrumento que se aplico es bueno para la recolección de datos, lo que es válido para poder aplicar a la investigación.

### Validez de contenido de los instrumentos

- **Valides de las variables: “Responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de la primacía de la realidad”**

La validez se realizó por tres expertos, donde se obtiene el siguiente resultado, que se puede observar en el anexo N° 01

### Tabla 2

Valoración de los expertos del informe de opinión del instrumento de investigación de las variables de la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
	Sobre los Ítem de instrumento.	1	2	3
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	4	4	4
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	4	5	4
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	4	5	4
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.	4	4	4
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	4	5	4
6. SIFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	4	4	4

**Tabla 3**

Calificación del instrumento de las variables de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de la primacía de la realidad.

**LA DISTANCIA DE PUNTOS MULTIPLES (DPP) es 2,08 y cae dentro del Intervalo B**

<b>NUEVA ESCALA</b>	<b>INTERVALO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
0,000 - 1,732	<b>A</b>	Adecuación total
1,733 - 3,465	<b>B</b>	Adecuación en gran medida
3,466 - 5,198	<b>C</b>	Adecuación promedio
5,199 - 6,931	<b>D</b>	Adecuación escasa
6,932- 8,664	<b>E</b>	Inadecuación

### **Interpretación**

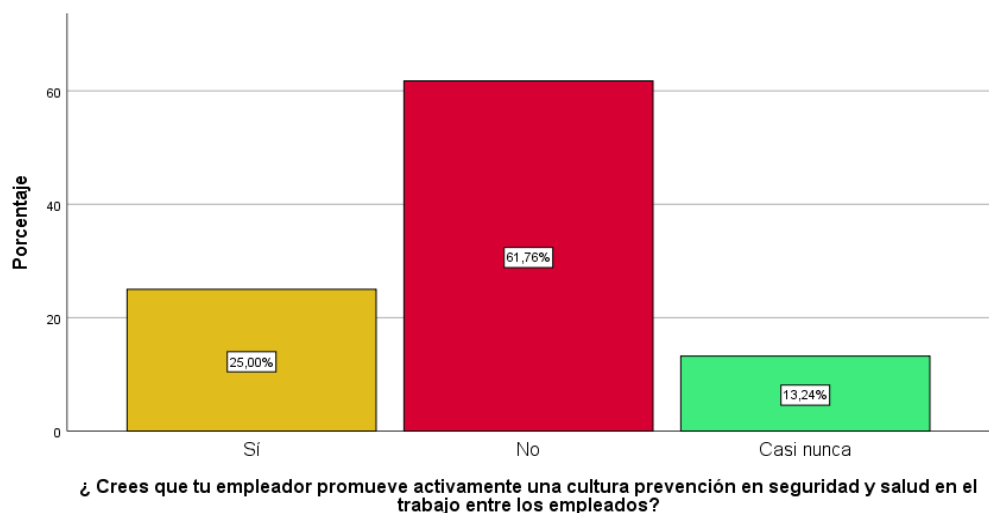
Según la valoración de tres expertos, se obtiene la distancia de puntos múltiples (DPP) es de 2,08 y está dentro del intervalo B, el cual indica, una adecuación de gran medida, por tal motivo, el instrumento “la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de primacía de la realidad” pasa la prueba de validez.

Tabla 4

**¿Crees que tu empleador promueve activamente una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo entre los empleados?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	34	25,0
No	84	61,8
Casi nunca	18	13,2
Total	136	100,0

Figura 1



### Interpretación

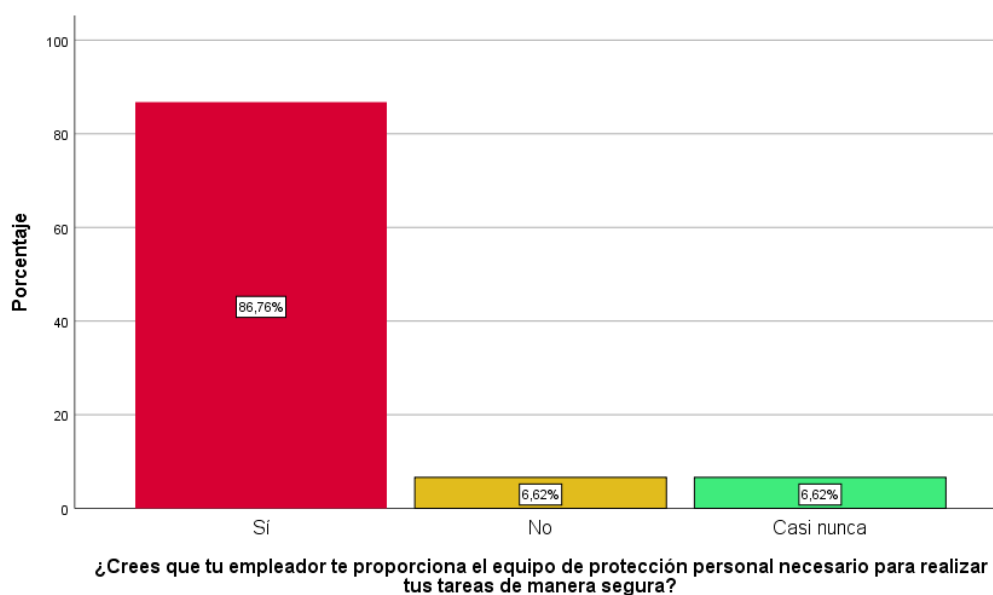
En la tabla 5 y figura 1 se observa que un 61.76% de los trabajadores sienten que el empleador no promueve activamente una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo entre los empleados, mientras que en un 25,00% de los trabajadores dicen que, si promueven una cultura de prevención, y finalmente con un 13,24% refieren que el empleador casi nunca promueve una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo entre los empleados.

Tabla 5

**¿Crees que tu empleador proporciona el equipo de protección personal necesario para realizar tus tareas de manera segura?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	118	86,8
No	9	6,6
Casi nunca	9	6,6
Total	136	100,0

Figura 2



### Interpretación

En la tabla 6 y figura 2 se observa que el 66,76% de trabajadores refieren que el empleador si les proporciona el equipo de protección personal necesario para realizar sus tareas de manera segura, mientras que un 6,62% manifiesta que no les proporcionan el equipo de protección y finalmente con 6,62% refiere que casi nunca se le proporciona el equipo de protección personal.

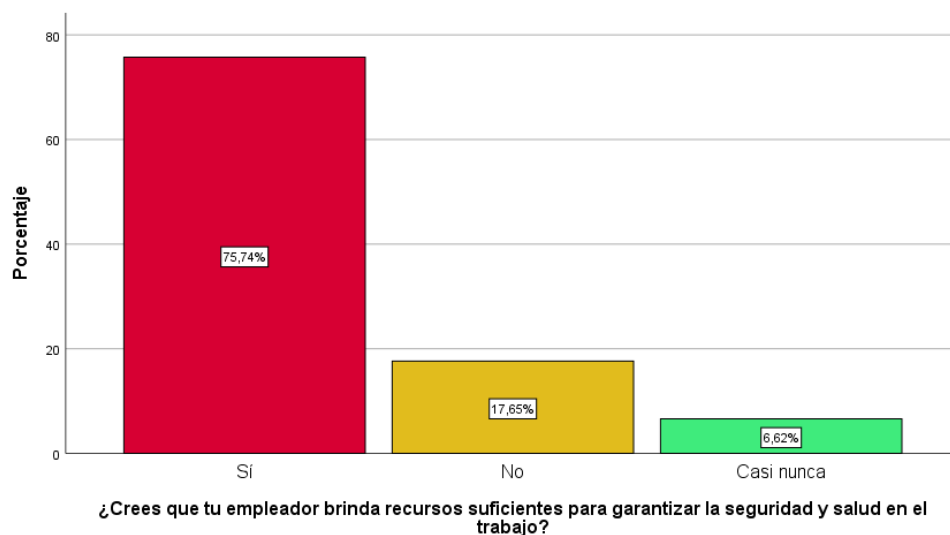


Tabla 6

**¿Crees que tu empleador brinda recursos suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	103	75,7
	No	24	17,6
	Casi nunca	9	6,6
	Total	136	100,0

Figura 3



### Interpretación

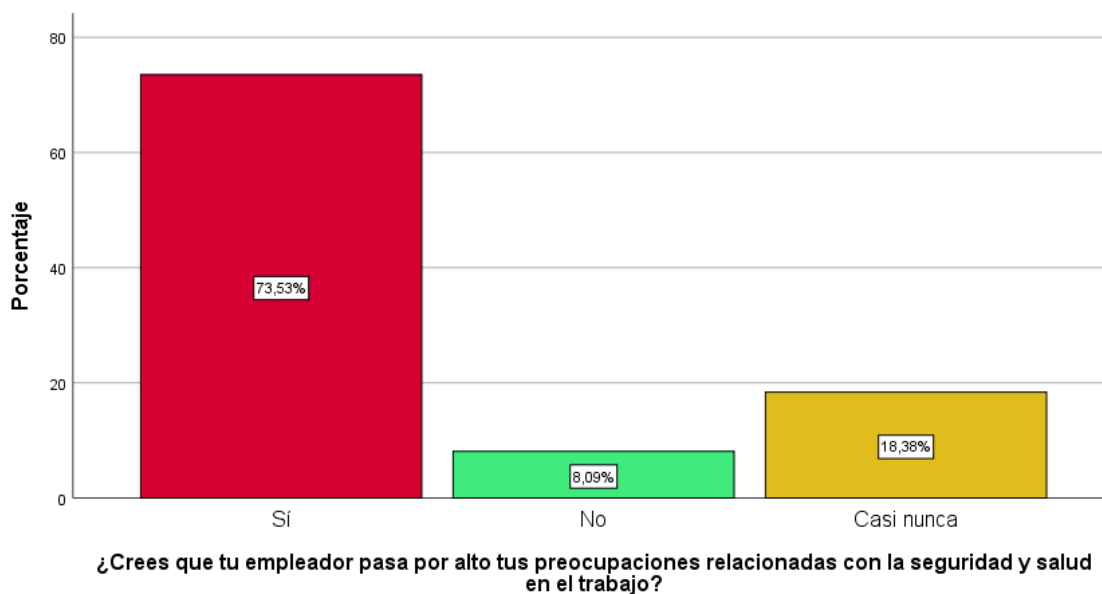
En la tabla 7 y figura 3 se observa que el 75,74 % de los trabajadores creen que su empleador brinda los recursos suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Un 17,6% de los trabajadores indican que el empleador no brinda los recursos suficientes y finalmente con un 6,6% refiere que casi nunca el empleador proporciona los recursos suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 7

**¿Crees que tu empleador pasa por alto tus preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	100	73,5
	No	11	8,1
	Casi nunca	25	18,4
	Total	136	100,0

Figura 4



### Interpretación

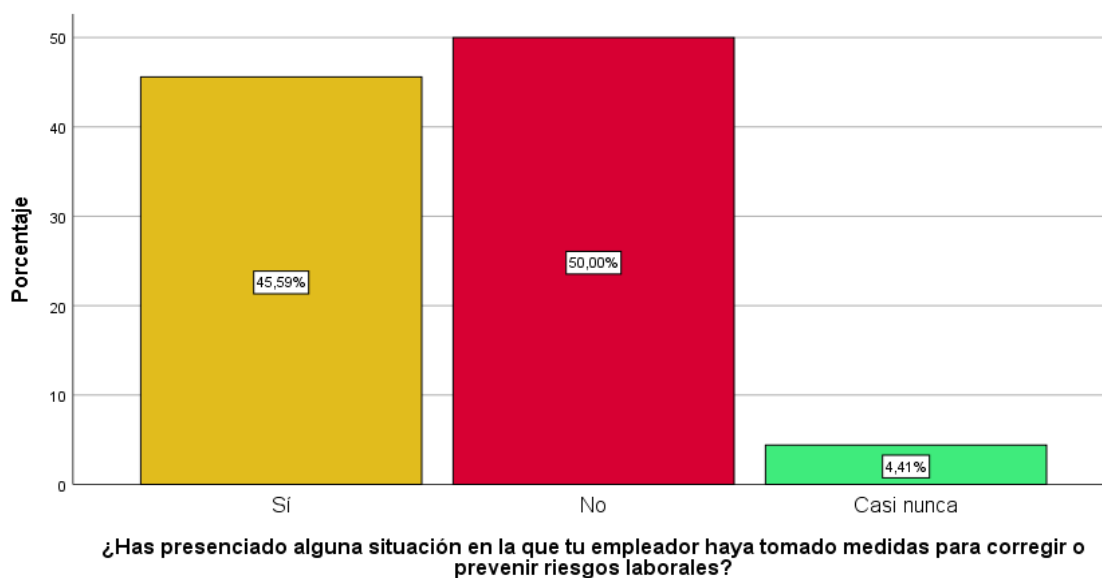
En la tabla 8 y figura 4 se aprecia el 73,5% de los trabajadores creen que su empleador pasa por alto sus preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, mientras que en un 8.1% de los trabajadores refieren que empleador no pasa por alto sus preocupaciones y con un 18.4% de los trabajadores indican que casi nunca el empleador pasa por alto sus preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 8

**¿Has presenciado alguna situación en la que tu empleador haya tomado medidas para corregir o prevenir riesgos laborales?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	62	45,6
No	68	50,0
Casi nunca	6	4,4
Total	136	100,0

Figura 5



### Interpretación

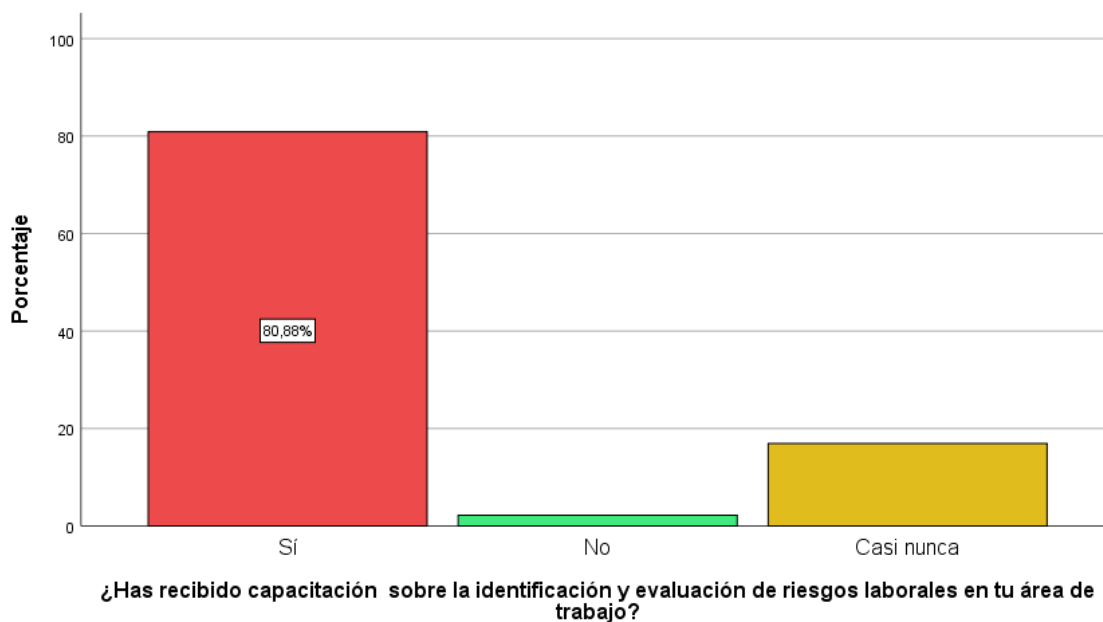
En la tabla 9 y figura 5 se aprecia que el 50,00% de los trabajadores han presenciado alguna situación en la que su empleador no ha tomado las medidas para corregir o prevenir riesgos laborales, mientras que con un 45.6% de los trabajadores refieren que empleador si ha tomado las medidas para corregir y prevenir y con un 4,41% de los trabajadores refieren que casi nunca el empleador ha tomado medidas para corregir o prevenir riesgos laborales.

Tabla 9

**¿Has recibido capacitación sobre la identificación y evaluación de riesgos laborales en tu área de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	110	80,9
No	3	2,2
Casi nunca	23	16,9
Total	136	100,0

Figura 6



### Interpretación

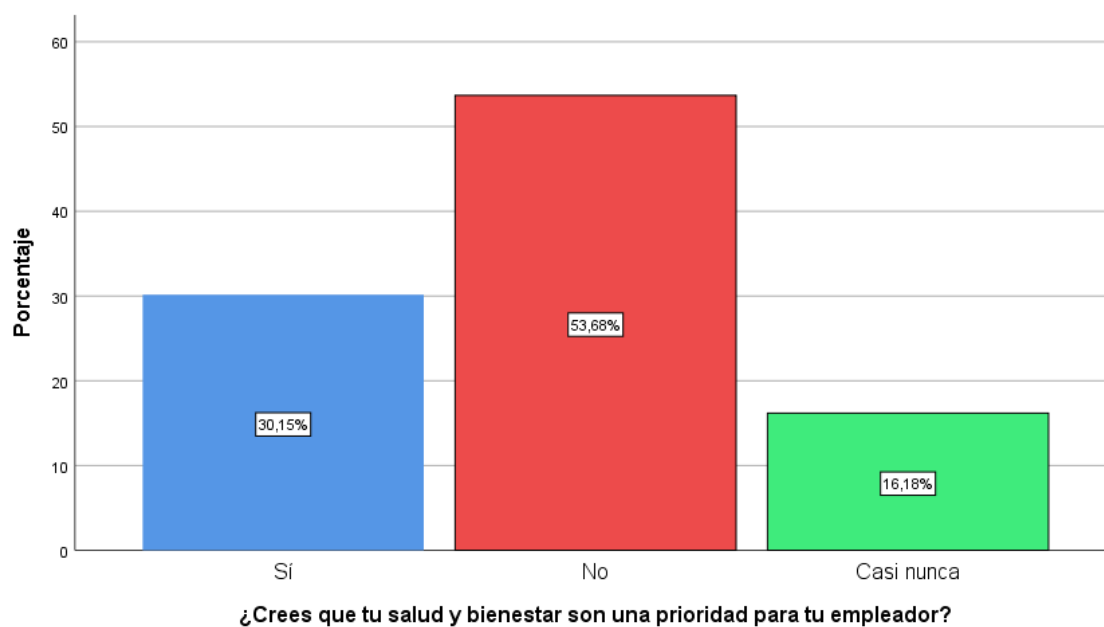
En la tabla 10 y figura 6 se aprecia que el 80,9% de los trabajadores si recibieron capacitación sobre identificación y evaluación de riesgos laborales en su área de trabajo, mientras que en un 2,2% indica que no recibieron la capacitación y un 16,9% refieren que casi nunca recibieron capacitación sobre identificación y evaluación de riesgos laborales en su área de trabajo.

Tabla 10

**¿Crees que tu salud y bienestar son una prioridad para tu empleador?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	41	30,1
No	73	53,7
Casi nunca	22	16,2
Total	136	100,0

Figura 7



### Interpretación

En tabla 10 y figura 7 se observa que un 53,7% de los trabajadores cree que su bienestar y salud no son una prioridad para su empleador, mientras que 30,1% cree que sí y con un 16,2% refieren que casi nunca el empleador a priorizado su salud y bienestar.

Tabla 11

**¿Crees que tu empleador implementa mejoras en relación a la seguridad y salud en tu lugar de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	32	23,5
No	94	69,1
Casi nunca	10	7,4
Total	136	100,0

Figura 8



### Interpretación

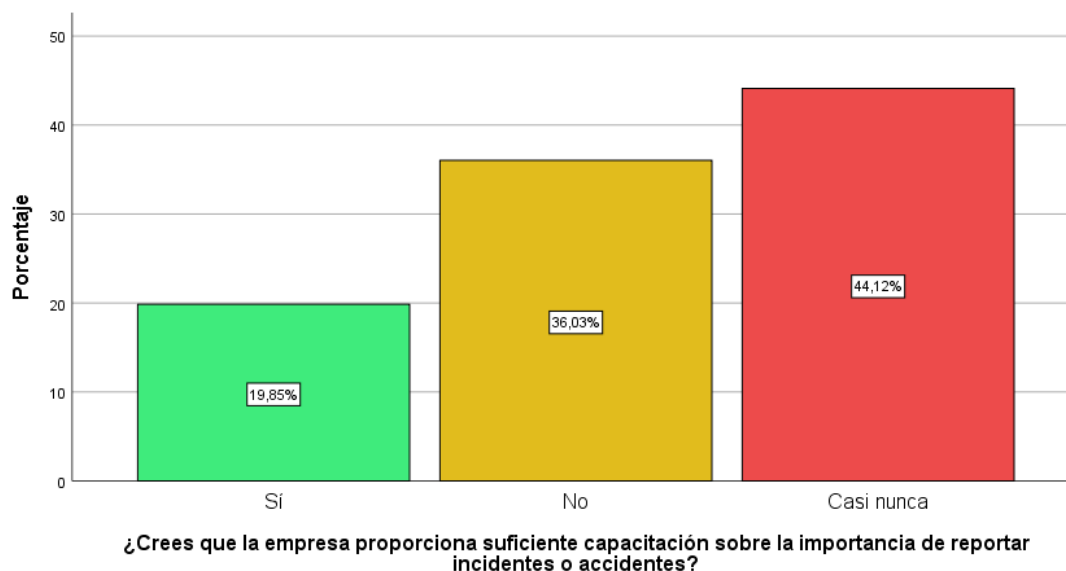
En la tabla 11 y figura 8 se aprecia que el 69,1% de los trabajadores creen que su empleador no implementa mejoras en relación a la seguridad y salud en su lugar de trabajo, mientras que el 23,5% dice que sí y el 7,4% de los trabajadores indican que casi nunca el empleador implementa mejoras en relación a la seguridad y salud en su lugar de trabajo.

Tabla 12

**¿Crees que la empresa proporciona suficiente capacitación sobre la importancia de reportar incidentes o accidentes?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	27	19,9
No	49	36,0
Casi nunca	60	44,1
Total	136	100,0

figura 9



### Interpretación

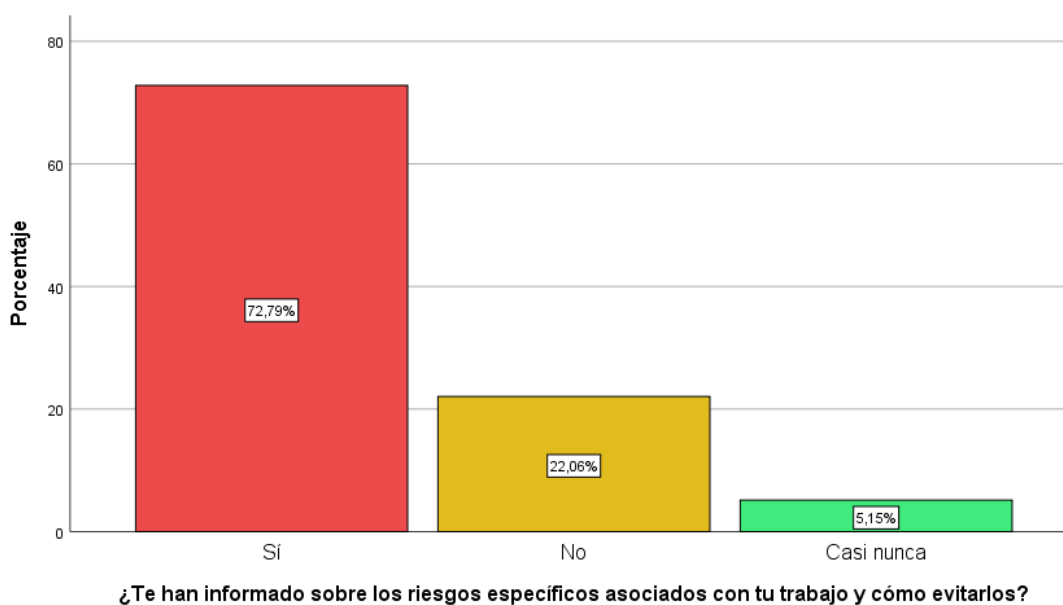
En la tabla 12 y figura 9 se observa que un 44,1% de los trabajadores cree la empresa casi nunca proporciona suficiente capacitación sobre la importancia de reportar incidentes o accidentes laborales, mientras que un 36,0% de los trabajadores refieren que la empresa no proporciona suficientes capacitaciones y un 19,9% refiere que si la empresa proporciona suficiente capacitación sobre la importancia de reportar incidentes o accidentes laborales.

Tabla 13

**¿Te han informado sobre los riesgos específicos asociados con tu trabajo y cómo evitarlos?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	99	72,8
No	30	22,1
Casi nunca	7	5,1
Total	136	100,0

Figura 10



### Interpretación

En la tabla 13 y figura 10 se observa que un 72,8% de los trabajadores refieren que, si les han informado sobre los riesgos específicos asociados con su trabajo y como evitarlos, mientras que el 22,1% indica que el empleador no les ha informado y con un 5,1% refiere que el empleador casi nunca les ha informado sobre los riesgos específicos en su trabajo y como evitarlos.

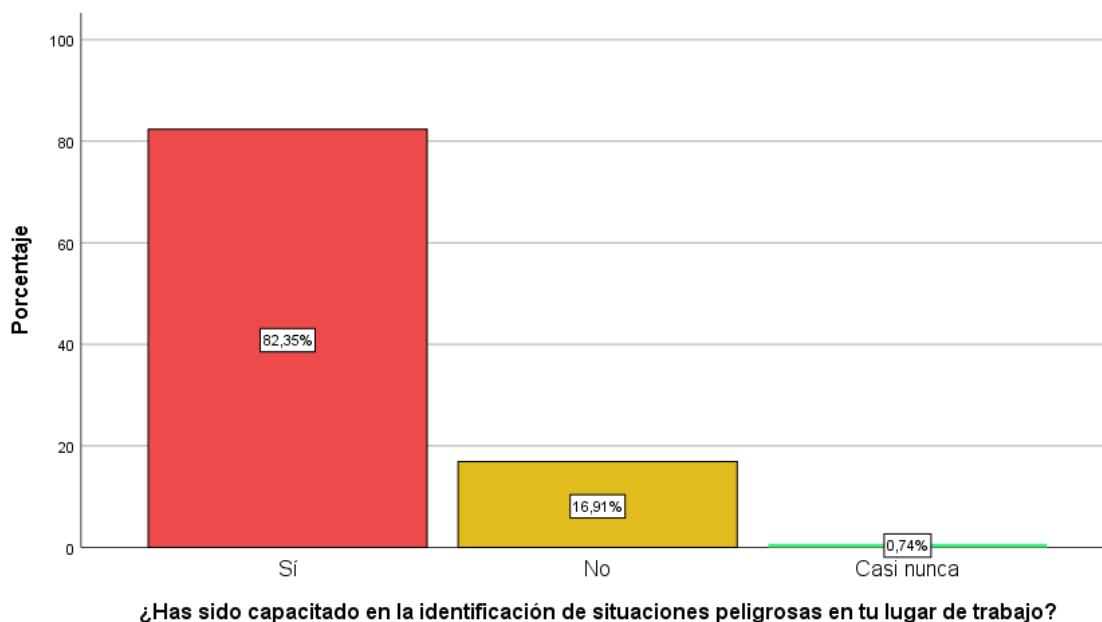


Tabla 14

**¿Has sido capacitado en la identificación de situaciones peligrosas en tu lugar de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	112	82,4
No	23	16,9
Casi nunca	1	,7
Total	136	100,0

Figura 11



### Interpretación

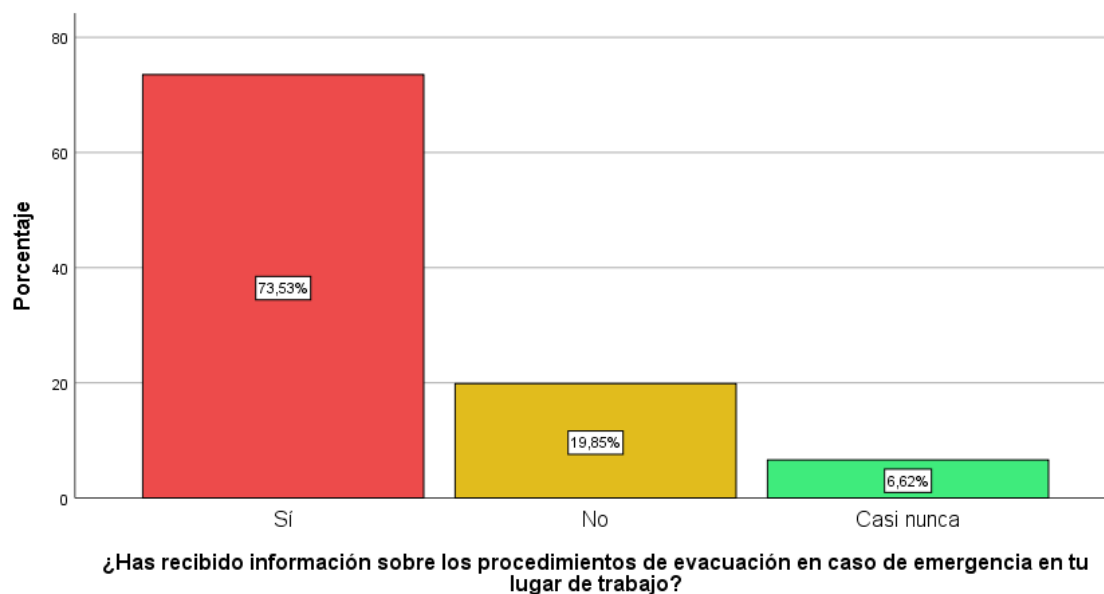
En la tabla 14 y figura 11 se observa un 82,4% de los trabajadores indican que, si han sido capacitados en la identificación de situaciones peligrosas en su lugar de trabajo, mientras que un 16,9% refiere que no han sido capacitados y un 0,7% indica que casi nunca fueron capacitados en la identificación de situaciones peligrosas en su lugar de trabajo.

Tabla 15

**¿Has recibido información sobre los procedimientos de evacuación en caso de emergencia en tu lugar de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	100	73,5
No	27	19,9
Casi nunca	9	6,6
Total	136	100,0

Figura 12



### Interpretación

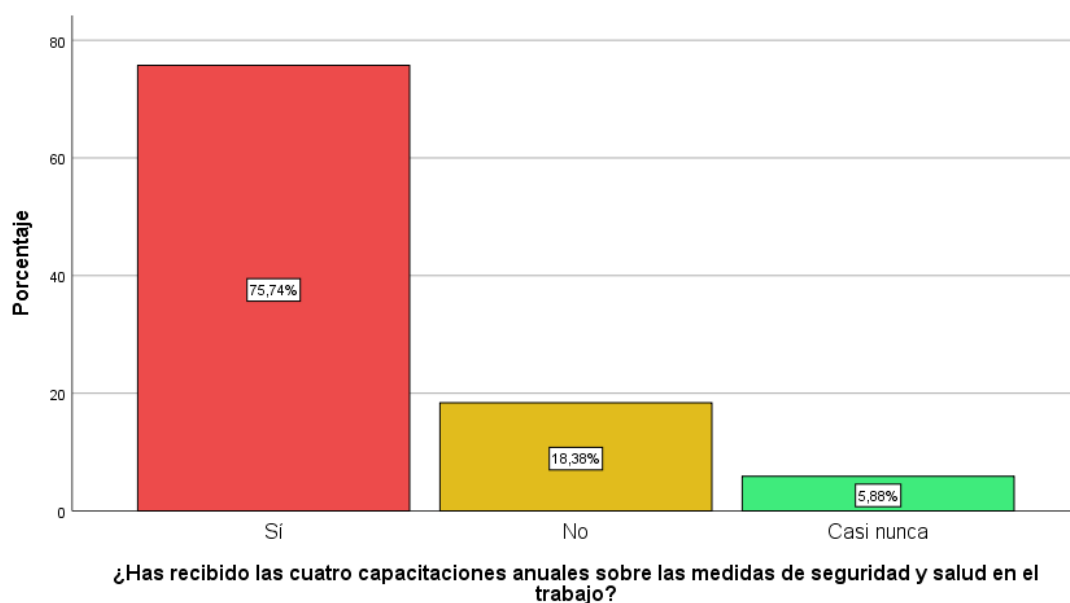
En la tabla 15 y figura 12 se observa que un 73.5% de trabajadores si recibieron información sobre los procedimientos de evacuación en caso de emergencias en su lugar de trabajo, mientras que un 19,9% refieren que no recibieron información y con un 6,6% de los trabajadores refieren que casi nunca recibieron información sobre los procedimientos de evacuación en caso de emergencias en su lugar de trabajo.

Tabla 16

**¿Has recibido las cuatro capacitaciones anuales sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	103	75,7
No	25	18,4
Casi nunca	8	5,9
Total	136	100,0

Figura 13



### Interpretación

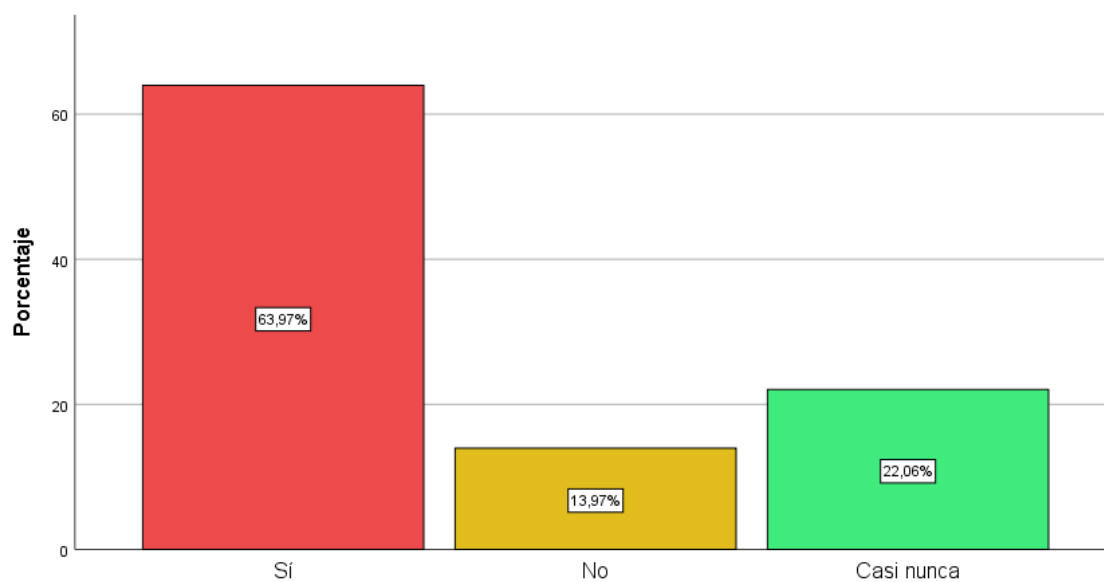
En la tabla 16 y figura 13 se observan un 75,75% si recibieron las cuatro capacitaciones sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo, con un 18,38% de trabajadores refieren que no recibieron las cuatro capacitaciones y con un 5,88% no están seguros de haber recibido las cuatro capacitaciones.

Tabla 17

**¿Se llevan a cabo auditorías internas o inspecciones de seguridad y salud en tu lugar de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	87	64,0
No	19	14,0
Casi nunca	30	22,1
Total	136	100,0

Figura 14



**¿Se llevan a cabo auditorías internas o inspecciones de seguridad y salud en tu lugar de trabajo?**

### Interpretación

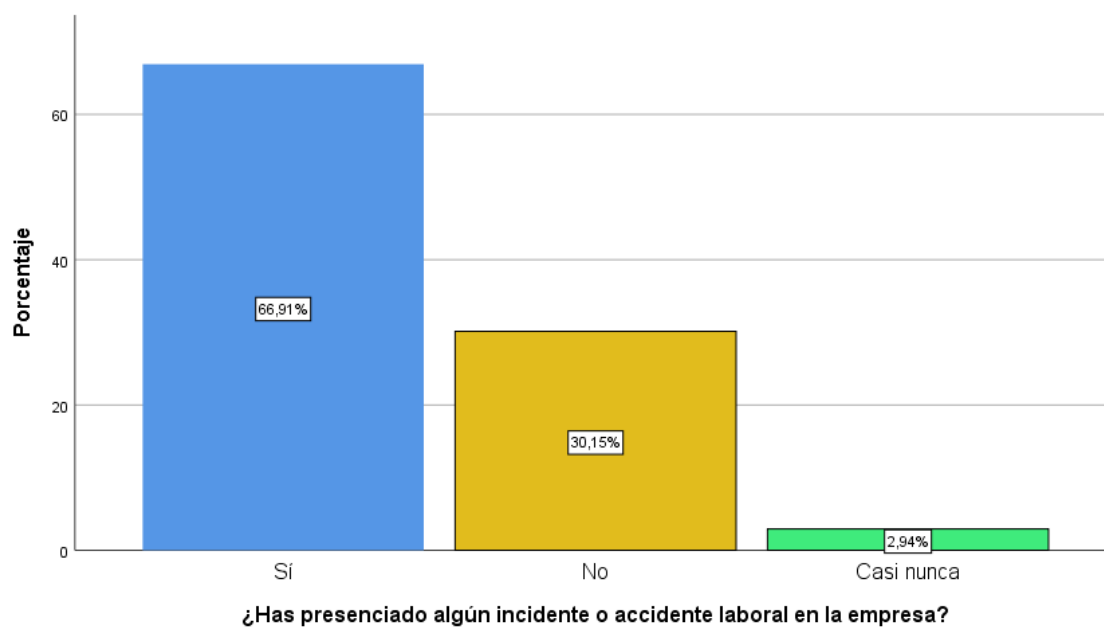
En la tabla 17 y figura 14 se observa un 64,0% de trabajadores si se llevan auditorías o inspecciones de seguridad y salud en su lugar de trabajo, mientras que un 14,0% no se llevan y un 22,1 % de trabajadores casi nunca se llevan auditorías o inspecciones de seguridad y salud en su lugar de trabajo.

Tabla 18

**¿Has presenciado algún incidente o accidente laboral en la empresa?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	91	66,9
No	41	30,1
Casi nunca	4	2,9
Total	136	100,0

Figura 15



**Interpretación**

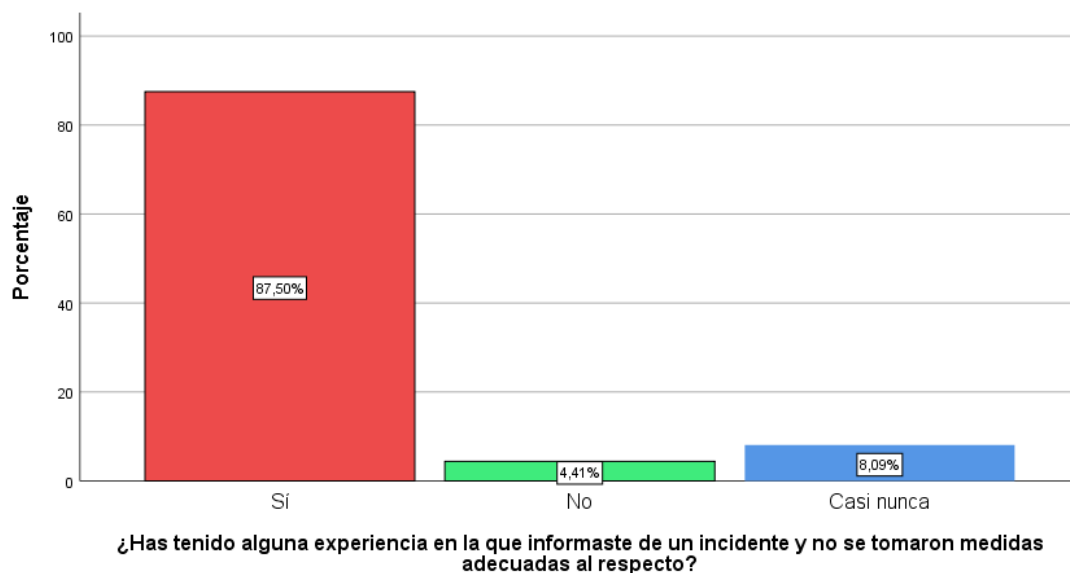
En la tabla 18 y figura 15 se observa un 66,9% de trabajadores si han presenciado algún incidente o accidente en la empresa, mientras que un 30,1% no presenciaron y con un 2,9% casi nunca presenciado algún incidente o accidente laboral en la empresa.

Tabla 19

**¿Has tenido alguna experiencia en la que informaste de un incidente y no se tomaron medidas adecuadas al respecto?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	119	87,5
No	6	4,4
Casi nunca	11	8,1
Total	136	100,0

Figura 16



### Interpretación

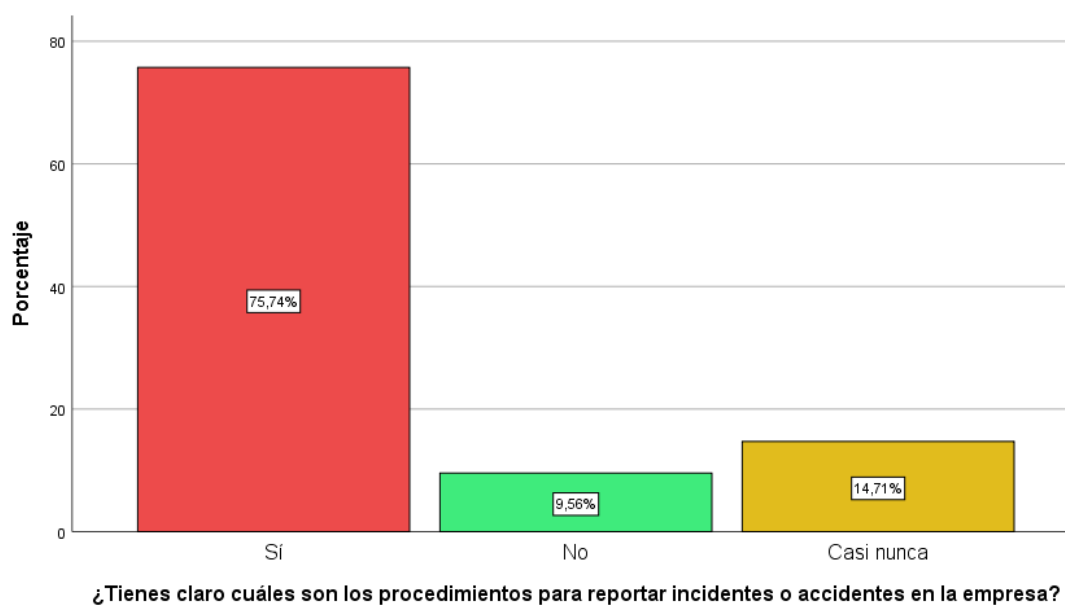
En la tabla 19 y figura 16 se aprecia un 87.5% de trabajadores si han tenido alguna experiencia en la que informaron de un incidente y no se tomaron las medidas adecuadas, mientras que un 8.1% no han tenido alguna experiencia y con un 4.41% casi nunca han tenido alguna experiencia en la que informaron un incidente y no se tomaron medidas adecuadas al respecto.

Tabla 20

**¿Tienes claro cuáles son los procedimientos para reportar incidentes o accidentes en la empresa?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	103	75,7
No	13	9,6
Casi nunca	20	14,7
Total	136	100,0

Figura 17



### Interpretación

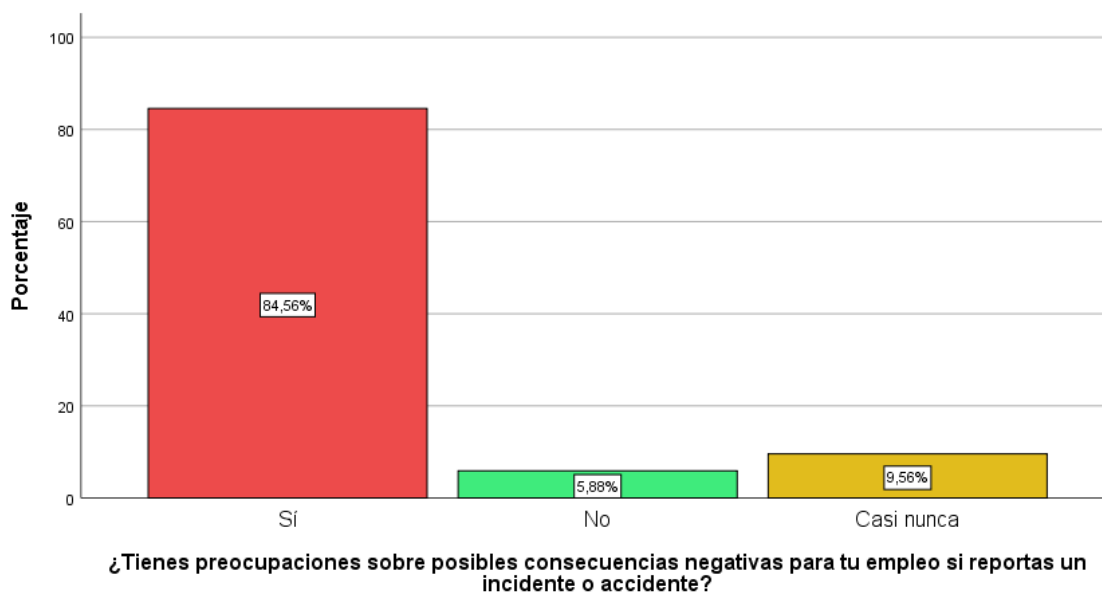
En la tabla 20 y figura 17 se observa que un 75,7% de los trabajadores si tiene claro cuáles son los procedimientos para reportar incidentes o accidentes en la empresa, mientras que un 14,7% indica que casi nunca tienen claro cuáles son procedimientos y con un 9.6% de los trabajadores no tienen claro cuáles son los procedimientos para reportar incidentes o accidentes en la empresa.

Tabla 21

**¿Tienes preocupaciones sobre posibles consecuencias negativas para tu empleo si reportas un incidente o accidente?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	115	84,6
No	8	5,9
Casi nunca	13	9,6
Total	136	100,0

Figura 18



### Interpretación

En la tabla 21 y figura 18 se observa que un 84,6% de los trabajadores si tienen preocupaciones sobre posibles consecuencias negativas para su empleo si reportan un incidente o accidente, mientras que con un 9,6% refiere que casi nunca tienen preocupaciones y con un 5,9% no tiene preocupaciones sobre posibles consecuencias negativas para su empleo si reporta un incidente o accidente de trabajo.

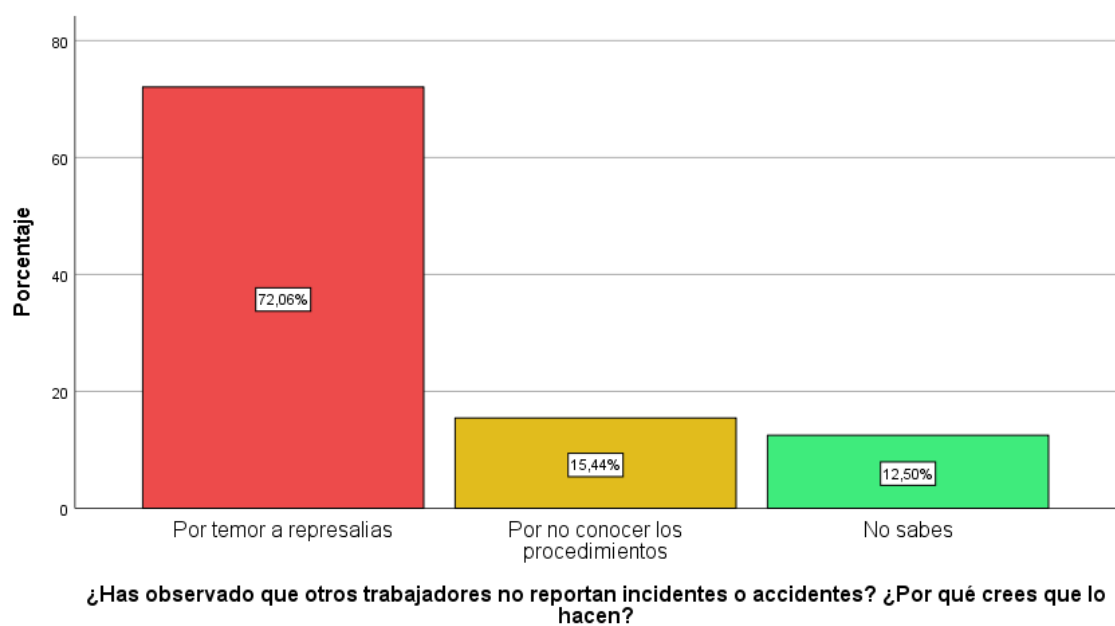


Tabla 22

**¿Has observado que otros trabajadores no reportan incidentes o accidentes?  
¿Por qué crees que lo hacen?**

	Frecuencia	Porcentaje
Por no conocer los procedimientos	21	15,4
Por temor a represalias	98	72,1
No sabes	17	12,5
Total	136	100,0

Figura 19



### Interpretación

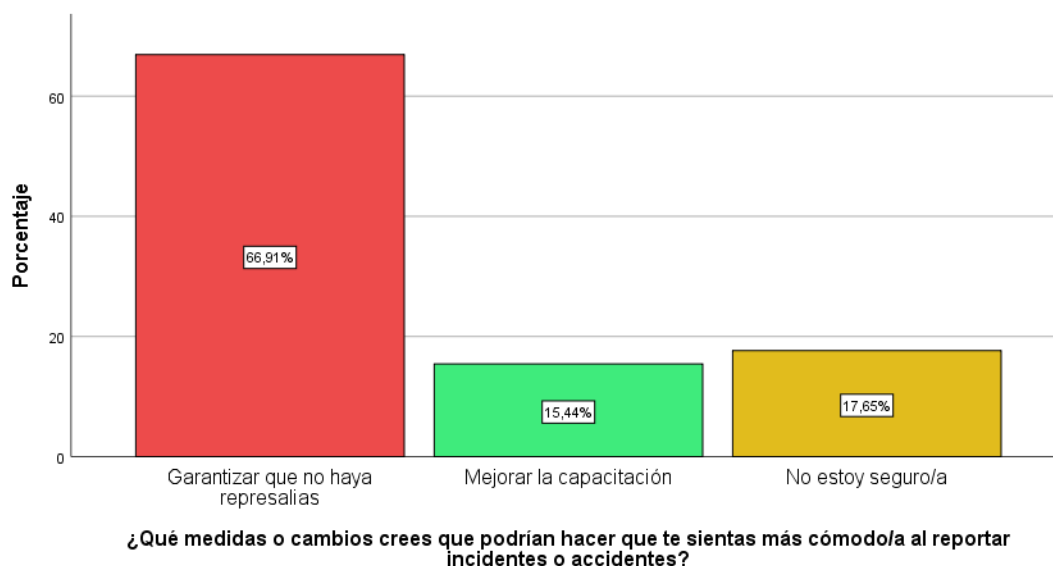
En la tabla 22 y figura 19 se observa que un 72,1% de los trabajadores si han observado que otros trabajadores no reportan incidentes o accidentes por temor a represalias, mientras que un 15,4% no reportan por no conocer los procedimientos y con un 12,5% no saben por qué otros trabajadores no reportan incidentes o accidentes

Tabla 23

**¿Qué medidas o cambios crees que podrían hacer que te sientas más cómodo/a al reportar incidentes o accidentes?**

	Frecuencia	Porcentaje
Garantizar que no haya represalias	91	66,9
Mejorar la capacitación	21	15,4
No estoy seguro/a	24	17,6
Total	136	100,0

Figura 20



### Interpretación

En la tabla 23 y figura 20 se observa que un 66,9% de los trabajadores refieren que las medidas o cambios que podrían hacer que se sientan cómodos al reportar incidentes o accidentes es que el empleador garantice que no habrá represalias, mientras que un 17,6% no está seguro de que medios o cambios quieren y con un 15,4% refiere que las medidas o cambios que podrían hacer para que se sientan más cómodos al reportar incidentes o accidentes es que mejoren las capacitaciones.

## **4.2. Comprobación de hipótesis**

### **4.2.1. Comprobación de hipótesis específica a)**

La incorrecta aplicación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo bajo el principio de primacía de la realidad trae como consecuencias, incidentes, accidentes y muerte al trabajador.

En la tabla 4, 7, 11 y 19 se puede apreciar que el empleador no aplicó adecuadamente un sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo, ya que en la tabla 4 se aprecia que el empleador no promueve una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo con 61,8%, en la tabla 7 el empleador pasa por alto las preocupaciones que tiene el trabajador con relación en seguridad salud en el trabajo con 73,5%, en la tabla 11 se aprecia que no implementa mejoras en la seguridad y salud en el trabajo con un 69,1% y en la tabla 19 se puede apreciar que el trabajador ha experimentado incidentes y el empleador no tomo en cuenta las medidas necesarias con respecto al incidente padecido con 87,5%.

Por lo que se comprueba la hipótesis a)

### **4.2.2. Comprobación de hipótesis específica b)**

No se dan las cuatro capacitaciones anuales bajo el principio de primacía de la realidad que establece la Ley N° 29783 y su reglamento porque no lo consideran una prioridad para la empresa.

Para la comprobación de la hipótesis específica b) se toma en cuenta la tabla 16 y donde da a conocer que la empresa si ha dado las cuatro capacitaciones anuales con 75,7%, pero hay una cantidad de trabajadores que refieren que no se dan las cuatro capacitaciones anuales que es un 18,4%, además de un 5,9% que no están seguros que recibieron las cuatro capacitaciones, sumados los dos últimos porcentajes nos da un porcentaje preocupante que es 24,3% que no recibieron las cuatro capacitaciones anuales, lo que significa que no todos los trabajadores son capacitados y ellos son

propensos a sufrir en cualquier momento un incidente, accidente, enfermedad o incluso morir por no ser informado y capacitado por el empleador, además en la tabla 10 se aprecia que el empleador no prioriza la salud y bienestar del trabajador con 53,7%.

Llegando a comprobar la hipótesis b) parcialmente.

#### **4.2.3. Comprobación de hipótesis específica c)**

El empleador no informa las incidencias y accidentes laborales bajo el principio de primacía de la realidad porque no quiere dar a conocer que no cumple con la Ley N° 29783 y su reglamento.

Para la comprobación de la hipótesis c) se considera las tablas 18, 19, 21, 22 y 23 donde se aprecia que en la tabla 18 los trabajadores si han presenciado incidente o accidente laboral en la empresa con un 66,9%, en la tabla 19 el trabajador informo incidente y el empleador no tomo las medidas necesarias al respecto con un 87,5%, en la tabla 21, 22 y 23 el trabajador tiene miedo que el empleador tome represalias al reportar incidentes, además tiene miedo de perder su trabajo.

Se comprueba la hipótesis c)

#### **4.2.4. Comprobación de hipótesis general**

La responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancia legales bajo el principio de primacía de la realidad no se toman en cuenta porque el empleador solo se centra en la documentación formal que exige la norma, además de la productividad y competitividad de la empresa gestión de servicios ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021.

De las tres hipótesis específicas establecidas, se puede corroborar que la hipótesis general es comprobada.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

El objetivo específico de esta investigación fue determinar la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que le corresponde al empleador que no toma en cuenta las medidas de prevención del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que establece la Ley N° 29783 y su reglamento.

En base a la teoría, Contreras y Luyo (2018) señalo que el sistema de seguridad y salud en el trabajo debe ser planeado, ejecutado, inspeccionado y evaluado para actuar según la realidad del centro de trabajo para que el trabajador goce de buena salud físico mental.

Los resultados obtenidos en la investigación mostraron que el 61.76% de los trabajadores encuestados indicaron que el empleador no promueve activamente una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo entre los empleados. Este resultado es preocupante ya que la cultura de prevención es fundamental para evitar incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Se entiende como cultura de prevención a un conjunto de valores, actitudes, creencias y prácticas que guían a las personas y a las organizaciones a la prevención de riesgos laborales.

(Lopez & Herrera, 2017), y (Organización Mundial de la Salud, 2013). Todos estos actores coinciden en que el empleador tiene una responsabilidad legal de promover una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, el estudio se dirigió a identificar la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que se asocia al empleador que no cumple con las cuatro capacitaciones anuales de seguridad y salud en el trabajo como lo indica la Ley N° 29783 y su reglamento.

El principio de información y capacitación establece que los empleadores deben brindar información relevante a través de la inducción y capacitaciones al trabajador al formar parte del equipo de trabajo, además de conocer de manera adecuada el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Esto es fundamental para que el trabajador conozca las posibles incidencias, accidentes o enfermedades que podrían presentarse durante la ejecución de su trabajo.

De los resultados obtenidos se observó que el 75,75% de los trabajadores sí recibieron las cuatro capacitaciones sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo, un 18,38% de trabajadores refirieron que no recibieron las cuatro capacitaciones y un 5,88% no están seguros de haber recibido las cuatro capacitaciones.

Estos resultados son preocupantes, ya que el 18,38% de los trabajadores no recibieron las capacitaciones obligatorias. Esto significa que estos trabajadores no están en condiciones de conocer los riesgos y peligros a los que están expuestos en su trabajo y, por lo tanto, son más propensos a sufrir un accidente o enfermedad laboral.

Por tal motivo, es fundamental que todo trabajador sea capacitado y evaluado constantemente. Un trabajador que adquiere conocimientos tiende a desarrollar comportamientos y actitudes de prevención al realizar sus actividades laborales.

Vásquez (2016), en su investigación indico que se debe dar información relevante, capacitaciones y realizar exámenes para evitar incidentes y accidentes en el trabajo.

Por otro lado, Calderón (2015) señaló que el empleador tiene la obligación y responsabilidad de brindar información, evaluar y capacitar a todo trabajador que es contratado, sobre los riesgos y peligros que se pueden presentar al delegar funciones laborales.

En conclusión, el empleador que no cumplió con las cuatro capacitaciones anuales de seguridad y salud en el trabajo incumple con el principio de información y capacitación; y por lo tanto, tiene responsabilidades legales.

De esta manera se pretendió identificar la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que le corresponde al empleador que no informa los incidentes y accidentes laborales que se dieron dentro de la empresa.

Los resultados obtenidos muestran que 85.5% de trabajadores indicaron que si han tenido alguna experiencia en la que informaron de un incidente o accidente laboral y no se tomaron las medidas adecuadas. Esto es un porcentaje preocupante, lo que indico que los empleadores no están cumpliendo con su obligación legal de informar los incidentes y accidentes laborales.

El artículo 28 de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que el empleador está obligado a llevar registros como el de registrar incidentes y accidentes en el trabajo. El empleador que no informa los incidentes y accidentes laborales que se dieron dentro de la empresa incumple con su obligación legal y tiene responsabilidades legales.

Estas afirmaciones se encuentran respaldadas por los resultados encontrados en la investigación, ya que muestran que los empleadores que no promueven una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo, no capacitan a sus trabajadores y no informan los incidentes y accidentes laborales, los empleadores deben ser sancionados legalmente teniendo en cuenta el principio de la primacía de la realidad, ya que los trabajadores encuestados indicaron que el empleador no cumple con la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

Se debe tener presente que las implicancias legales por el incumplimiento de la norma pueden ser: sanciones administrativas que pueden incluir multas, suspensión de actividades o ambas, las sanciones civiles pueden incluir indemnizaciones por daños u perjuicios, restitución o ambos y las sanciones penales pueden incluir prisión, multa o ambas.

De los resultados encontrados también se relacionan con lo que señalan Contreras y Luyo (2018), quienes afirman que la responsabilidad civil se da en el

ámbito del contrato y extracontractual, y que se da a través de la reparación civil y se comprueba con documento el cual indica la responsabilidad del empleador.

Los autores señalan que la responsabilidad penal se aplica cuando se pone en riesgo la vida, y salud del trabajador, y que la responsabilidad administrativa se aplica por incumplimiento de las medidas de prevención en la seguridad y salud en el trabajo.

También, de los resultados encontrados se relacionan con lo que señala Varrillas (2020), quien afirma que la responsabilidad penal cumple una intención de prevenir, ya que conlleva a obedecer la norma y ser empleada por todos en general, para poder evitar la realización de acciones ilegales en un determinado centro de trabajo y puedan ejecutar labores sin peligro.

El autor señala que la valorización de lo ilegal está tipificada en el Código Penal, y que el que incumple con la norma y reglamento de seguridad y salud en el trabajo y está obligado, y el que ponga en riesgo la vida y salud será condenado a prisión.

En este sentido, la responsabilidad penal es una herramienta importante utilizada para prevenir accidentes y enfermedades laborales, ya que conllevaría a que los empleadores cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En conclusión, los resultados encontrados en la investigación sugieren que los empleadores tienen un alto grado de responsabilidad legal por el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.



## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

**Primero.** – El presente trabajo de investigación determinó la responsabilidad asociada con la seguridad y salud, así como las implicaciones legales bajo el principio de primacía de la realidad que recae sobre el empleador. Cuando el empleador no cumple con las disposiciones de la Ley N° 29783, se genera un incumplimiento que no solo tiene consecuencias legales, sino que también coloca en peligro la vida y salud de los trabajadores. Este riesgo se materializa en la posibilidad latente de que los trabajadores sufran incidentes, accidentes o enfermedades laborales mientras llevan a cabo las actividades encomendadas por el empleador.

**Segunda.** - En esta tesis se determinó la implicancia legal relacionada con el principio de primacía de la realidad, la cual recae sobre el empleador que no implementa las medidas de prevención establecidas por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según lo dispuesto en la Ley N° 29783 y su reglamento. Por la falta de acción o la omisión en la aplicación adecuada de un sistema de gestión en seguridad y salud en el entorno laboral incrementa el riesgo para el trabajador, volviéndolo susceptible a sufrir incidentes, accidentes o enfermedades laborales durante la ejecución de sus tareas. En consecuencia, la no integración efectiva de estas medidas no solo conlleva implicaciones legales, sino que también expone directamente la salud y bienestar del trabajador a situaciones potencialmente perjudiciales.

**Tercero.**- En esta tesis se identificó la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que se asocia al empleador que no cumple con las cuatro capacitaciones anuales de seguridad y salud en el trabajo, las cuatro capacitaciones anuales son una herramienta fundamental para que los trabajadores conozcan los peligros y riesgos a los que están expuestos en su área de trabajo y como prevenirlos; por lo tanto, es fundamental que los empleadores cumplan con la obligación de brindar las cuatro capacitaciones anuales en seguridad salud el trabajo a todos los trabajadores,

independientemente de su condición laboral. Esto es necesario para garantizar la vida y salud del trabajador y así evitar incidentes, accidente o enfermedades laborales.

**Cuarto.** - En esta tesis se identificó la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que le corresponde al empleador que no informó las incidencias y accidentes laborales que se dieron dentro de la empresa, la falta de informar los incidentes y accidentes laborales por parte del empleador no solo contraviene los principios fundamentales del entorno laboral seguro, sino que también conlleva implicancias legales significativas bajo el principio de primacía de la realidad. La no información de la existencia de incidentes pone a los trabajadores a riesgos innecesarios, sino que también coloca al empleador en una posición de responsabilidad legal. la falta de acciones correctivas ante los reportes de incidentes indica que el empleador es negligente al no cumplir con la Ley N° 29783, trayendo como consecuencia infracciones como: multas y sanciones.

## 6.2. Recomendaciones

**Primera.** – Se debe sancionar el incumplimiento de la Ley N° 29783 bajo el principio de primacía de la realidad con el cierre de la empresa porque el empleador pone en peligro inminente la vida y salud del trabajador l violar la norma.

**Segunda.** – Se debe realizar auditorías internas periódicas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo por el inspector de la SUNAFIL para comprobar si el empleador aplica de manera correcta la prevención de riesgos laborales y si protege la vida y salud del trabajador.

**Tercera.** - Se debe modificar el inciso b) del artículo 35 de la Ley N° 29783, que indica realizar cuatro capacitaciones anuales por seis capacitaciones anuales porque es un método adecuado para que el empleador y el trabajador conozca los peligros y riesgos a los que están expuestos al no cumplir con una cultura de prevención que establece la norma.

**Cuarta.** - Se debe aplicar una sanción penal al empleador que no cumple con informar los incidentes y accidentes que se dan en el área de trabajo porque pone en riesgo la vida y salud del trabajador.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbulú, L. (2005). La consideración y aplicacaión del principio de la primacía de la realidad en el procedimiento de inspección de trabajo. *Derecho y Sociedad*, 232.
- Ayvar, C. (2019). Responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo. *Revista oficial del poder judicial*, 10(12), 157-158.
- Calderón, A. (Diciembre de 2015). La responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo en los casos de tercerización. (*Tesis de maestría*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8399/CALDERO\\_N\\_TARRILLO\\_ANA\\_LA%20RESPONSABILIDAD\\_DEL%20EMPRESARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8399/CALDERO_N_TARRILLO_ANA_LA%20RESPONSABILIDAD_DEL%20EMPRESARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasca, J., & Purihuaman, C. (2018). *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de Plan de seguridad y salud en el trabajo para reducir los accidentes : [file:///C:/Users/usuario/Desktop/tesis/tesis%20-%20copia/Mendoza\\_VM.pdf](file:///C:/Users/usuario/Desktop/tesis/tesis%20-%20copia/Mendoza_VM.pdf)
- Carrero, R. (11 de Enero de 2021). *Pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/delito-atentado-seguridad-salud-trabajo-regulacion-ordenamiento-juridico-peruano/>
- Chanamé, R. (2015). *La Constitución Comentada*. Lima: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.
- Chávez, C. (2009). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Eídos*, 1(1), 13 al 17. Obtenido de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Código Penal*. (2019). Lima.
- Congreso de la República del Perú. (2011, 20 de agosto). *Ley N° 29783*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Contreras, L., & Luyo, L. (Octubre de 2018). Los accidentes de trabajo y la imposición de la responsabilidades en las empresas de construcción de Lima sur. (*Tesis para obter titulo*)

- profesional*). Universidad Autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/579/Contreras%20ORamos%20Leonor%20%20y%20Luyo%20Cucho%20Lucero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Del Carmen, Campeche, México: México.
- D.S N° 005-2012-TR. (2012). *Reglamento de la ley N° 2978, Ley de seguridad y salud en el trabajo*.
- Dedios, C. (Nobiembre de 2014). Sistema de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: Aplicación de los principios. (*Tesis para optar título profesional*). Universidad de Piura, Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER\\_015.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER_015.pdf)
- Díaz Pongo, U. P. (2021). *Responsabilidad civil por accidente de tránsito. A propósito de la Casación 1714-2018-Lima*. Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5272/DER\\_2119.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5272/DER_2119.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dirección general de relaciones laborales. (diciembre de 2006). *Dirección general de relaciones laborales*. Catalunya: Generalitat de Catalunya. Obtenido de Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales.
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación científica. Machala : UTMACH.
- Fernández, g. (2001). *Las transformaciones funcionales de la responsabilidad civil: la óptica sistémica*". en: *¿Por qué hay que cambiar el Código civil*. Lima: UPC.
- Flores, B. (2019). Sistema de gestión de la seguridad laboral su influencia en el nivel de prevención de riesgo en la municipalidad provincial de Ilo. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional Basadre Grohmann, Tacna. Obtenido de [http://tesis.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3744/219\\_2019\\_flores\\_condori\\_b\\_m\\_esp\\_g\\_maestria\\_contabilidad\\_auditoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3744/219_2019_flores_condori_b_m_esp_g_maestria_contabilidad_auditoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gajardo, M. (2019). El deber de Seguridad del Empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno. *para optar grado de doctor*. Universidad de Sevilla, Santiago. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/181774/El-deber-de-seguridad-del-empleador-en-el-ordenamiento-juridico-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gerrero, L. (2018). Caracterizar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) entre el Puerto de Manzanillo Internacional Terminal en la ciudad de Panamá Y el grupo de Puerto Cartagena en Colombia. (*Tesis para obtener título profesional*). Universidad Católica de Colombia, Bogotá. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/629c8898-24be-4c2b-a1f1-44d6adf0a81f/content>
- Gestión Servicios Ambientales S.A.C. (2021). *Roster proyectado*. Moquegua.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*. Colombia: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Jiménez, R. (1998). Metodología de la investigación. Elementos básicos para la investigación clínica. Habana: Ciencias Médicas.
- Lastra, A. (2017). Política nacional de seguridad y salud en el trabajo: ¿Constituye un punto de inflexión en la disminución de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales? (*Tesis de maestría*). Universidad de Chile, Santiago. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146461/Poli%CC%81tica-Nacional-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-constituye-un-punto-de-inflexio%CC%81n-en-la-disminucio%CC%81n-de-accidentes-del-trabajo-y-enfermedades-profesionales.pdf?sequence=1&isAll>
- Ley N° 28806 *Ley General de Inspección de Trabajo*. (2020). Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>
- Lopez, A., & Herrera, S. (2017). Normas de seguridad y salud ocupacional y los accidentes en el sector de la construcción en el distrito Metropolitano de Quito, año 2005. (*Tesis para optar título profesional*). Universidad central de Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11830/1/T-UCE-0013-Ab-114.pdf>

- Martinez, M. (2020). La efectividad de la ley de seguridad y salud del trabajo en el Perú. *Para obter titulo profesional de abogado*. Universidad Particular de Chiclayo, Pimentel. Obtenido de <http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/966/1/TESIS%20%20DE%20MARY%20CARMEN%20MARTINEZ%20ROJAS.pdf>
- Martínez, M., & Reyes, M. (2005). *Salud y seguridad en el trabajo*. La Abana: Ciencias médicas.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (4 de Diciembre de 2020). *Boletín Estadístico Mensual: Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1377479-boletin-estadistico-mensual-notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto. (2014). *Seguridad y salud en el trabajo (SST). Aportes para la acultura de la prevención*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina. Obtenido de seguridad y salud en el trabajo.
- Montero, M., Araque, R., & Rey, J. (2007). La seguridad y salud en el trabajo en el marco de la Responsabilidad Social de la Empresa. *Revista de fomento social*, 62, 1999 al 213. Obtenido de La seguridad y salud en el trabajo en el marco de la responsabilidad social de la empresa: <https://pdfs.semanticscholar.org/3c37/77533f8a28cb2e1bfe204a5dea7fdc11c230.pdf>
- Navarro, C. (2014). Propuesta de mejora del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional aplicada a universidad particular basada en la ley 29783. (*Tesis para obter titulo profesional*). Universidad san Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7deb6f9f-9021-4a22-a0be-4994b08eb133/content>
- Obregón, T. (2018). *Manual de realaciones individuales del trabajo*. Lima : Instituto Pacífico S.A.C.

Organización Internacional de Trabajo. (2003). *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Ginebra.

Organización Mundial de la Salud. (2013). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Obtenido de [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311\\_spa.pdf;jsessionid=3952D49203F1F3F11CB4EABA7C7A5FF0?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=3952D49203F1F3F11CB4EABA7C7A5FF0?sequence=1)

*Organización Internacional de trabajo*. (1 de Abri de 2009). Obtenido de la perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227395.pdf)

Organización Internacional del Trabajador - Ginebra. (2009). *Nornas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang--es/index.htm>

*Organización Internacional del Trabajo*. (22 de junio de 1981). Obtenido de Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C155)

Organización Internacional del trabajo. (Marzo de 2010). *Plan de acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187)*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_125637/lang--es/index.htm#:~:text=Los%20denodados%20esfuerzos%20realizados%20por%20la%20OIT%20y,su%20Protocolo%20de%202002%2C%20y%20Convenio%20n%C3%BAm.%20187%29](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125637/lang--es/index.htm#:~:text=Los%20denodados%20esfuerzos%20realizados%20por%20la%20OIT%20y,su%20Protocolo%20de%202002%2C%20y%20Convenio%20n%C3%BAm.%20187%29)

Organización Internacional del Trabajo. (18 de Abril de 2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)



- Organización Mundial de la Salud. (30 de noviembre de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Salud de los trabajadores: Recursos - preguntas frecuentes*. Obtenido de [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#:~:text=R%3A%](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#:~:text=R%3A%20)
- Quispe, L. (2019). La vulneración al derecho de la seguridad y salud en el trabajo por el mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral. *Tesis para optar título profesional de abogada*. Universidad Cesar Vallejo, Callao. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47253/Quispe\\_QLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47253/Quispe_QLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, W. (2009). *La Constitución Comentada*. Lima: EDIGRABER.
- Riaño, M., & Francisco, P. (2016). Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista Gerencial Política de Salud*, 24-37.
- Rogers, G., Lee, E., Swepston, L., & Van Daele, J. (2009). *Organización Internacional del Trabajo- Ginebra*. Obtenido de La organización internacional del trabajo y la lucha por la justicia, 1919- 2009: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_104680.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104680.pdf)
- Roldán, p., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163567>.
- Rosero, D., & Joaquín, V. (2016). La seguridad y salud ocupacional en los derechos del trabajador en el ejercicio de sus ocupaciones o profesiones en el municipio del distrito metropolitano de Quito. (*Tesis para optar título profesional*). Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12549/1/T-UCE-0013-Ab-131.pdf>
- Salinas, R. (2018). *Derecho penal* (2° edición ed., Vol. II). Lima: Iusticia.
- Silva, C., & Silva, L. (2020). *La responsabilidad penal en seguridad y salud en el trabajo: Un análisis jurídico. Ius et Praxis* (Vol. 26).

- SUNAFIL OFICIAL. (2018). ¿Sabes cuáles son las etapas de la inspección del trabajo? [video]. Youtube. Obtenido de [www.youtube.com/watch?v=3mUiIHtvkvc&list=RDCMUckErzTe3jdeBSF1h0a7QVFQ&start\\_radio=1&rv=3mUiIHtvkvc&t=6](https://www.youtube.com/watch?v=3mUiIHtvkvc&list=RDCMUckErzTe3jdeBSF1h0a7QVFQ&start_radio=1&rv=3mUiIHtvkvc&t=6)
- SUNAFIL OFICIAL. (12 de Enero de 2021). ¿Sabes cómo se desarrolla el procedimiento sancionador? [video]. Youtube. Obtenido de [www.youtube.com/watch?v=xhyWDyfgqIw](https://www.youtube.com/watch?v=xhyWDyfgqIw)
- Torres, A. L. (16 de Enero de 2020). *La Republica* . Obtenido de Accidentes de trabajo en Perú se elevó a 34.800 casos en 2019: <https://larepublica.pe/economia/2020/01/16/mtpe-accidentes-de-trabajo-en-peru-se-elevo-a-34800-casos-en-2019/?ref=Ire>
- Varrillas, W. (2020). Análisis de la responsabilidad de las personas jurídicas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo en Piura - 2019. (*Tesis para optar título profesional*). Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55595/Varillas\\_SWF-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55595/Varillas_SWF-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Vásquez, M. (2016). *Implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo bajo los lineamientos del decreto único del sector trabajo 1072 del 2015*. Bogota. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/663/Implementaci%C3%B3n%20del%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo%20bajo%20los%20lineamientos%20del%20decreto%20%C3%BAnico%20del%20sector%20trabajo%20107>
- Vásquez, M. (2016). *Repositorio de la fundación Universitaria del área Andina*. Obtenido de Implementación del sistema de gestión de lasud y seguridad en el trabajo bajo los lineamientos del decreto unico del sector de trabajo 1072 de 2015: <file:///C:/Users/usuario/Desktop/tesis/tesis%20-%20copia/internacional%204.pdf>
- Velásquez, R. (1 de Enero de 2009). Hacia una nueva definición del concepto " política pública". *Desafíos*, 149-187. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3596/359633165006.pdf>

## **ANEXOS**

**ANEXO 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de la primacía de en la empresa Gestión de Servicio Ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Instrumentos
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>			
¿Cuál es la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de primacía de la realidad en la empresa gestión de servicios ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021?	Determinar la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de primacía de la realidad en la empresa gestión de servicios ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021	La responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancia legales bajo el principio de primacía de la realidad no se toman en cuenta porque el empleador solo se centra en la documentación formal que exige la norma, además de la productividad y competitividad de la empresa gestión de servicios ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021.	Independiente  Seguridad y salud en el trabajo	- Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo.	
<b>Problemas específicos</b>  a) ¿Cuál es la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que le corresponde al empleador que no	<b>Objetivos específicos</b>  a) Determinar la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que le corresponde al empleador que no toma en cuenta las medidas de	<b>Hipótesis específicas</b>  a) La incorrecta aplicación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo bajo el principio de primacía		- Capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo	

<p>toma en cuenta las medidas de prevención del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que establece la Ley N° 29783 y su reglamento?</p> <p>b) ¿Cuál es la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que se asocia al empleador que no cumple con las cuatro capacitaciones anuales de seguridad y salud en el trabajo como indica la Ley N° 29783 y su reglamento?</p> <p>c) ¿Cuál es la implicancia legal bajo el principio de primacía de la</p>	<p>prevención del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que establece la Ley N° 29783 y su reglamento.</p> <p>b) Identificar la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que se asocia al empleador que no cumple con las cuatro capacitaciones anuales de seguridad y salud en el trabajo como lo indica la Ley N° 29783 y su reglamento.</p>	<p>de la realidad trae como consecuencias, incidentes, accidentes y muerte al trabajador al no cumplir con la Ley N° 29783 y su reglamento.</p> <p>b) No se dan las cuatro capacitaciones anuales bajo el principio de primacía de la realidad que establece la Ley N° 29783 y su reglamento porque no lo consideran una prioridad para la empresa.</p>	<p>Dependiente</p> <p>Implicancias legales</p>	<p>- Informe de Incidencias y accidentes</p> <p>- Indemnizaciones</p> <p>- Multas</p>	<p>Cuestionario</p>
--	--	---	--	---	---------------------

<p>realidad que le corresponde al empleador que no informa las incidentes y accidentes laborales que se dieron dentro de la empresa?</p>	<p>c) Identificar la implicancia legal bajo el principio de primacía de la realidad que le corresponde al empleador que no informa las incidentes y accidentes laborales que se dieron dentro de la empresa.</p>	<p>c) El empleador no informa las incidentes y accidentes laborales bajo el principio de primacía de la realidad porque no quiere dar a conocer que no cumple con la Ley N° 29783 y su reglamento.</p>	<p>- Pena privativa de la libertad</p>	
--	--	--	--	--

**Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y el informe de opinión por expertos en la materia.**

**Anexo 2.1. Instrumento de recolección de datos**

**ENCUESTA N° 01**

Esta encuesta tiene por finalidad obtener información de los trabajadores sobre la investigación titulada: “Responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de primacía de la realidad en la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. sucursal Moquegua, 2021”

**Instrucciones:** La encuesta que Ud. realiza es anónima, debe marcar con una (X) la alternativa que usted crea conveniente.

1. ¿Crees que tu empleador promueve activamente una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo entre los empleados?  
Si ( )  
No ( )  
Casi nunca ( )
2. ¿Crees que tu empleador proporciona el equipo de protección personal necesario para realizar tus tareas de manera segura?  
Si ( )  
No ( )  
Casi nunca ( )
3. ¿Crees que tu empleador brinda recursos suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo?  
Si ( )  
No ( )  
Casi nunca ( )

4. ¿Crees que tu empleador pasa por alto tus preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo?
- Si ( )
- No ( )
- Casi nunca ( )
5. ¿Has presenciado alguna situación en la que tu empleador haya tomado medidas para corregir o prevenir riesgos laborales?
- Si ( )
- No ( )
- Casi nunca ( )
6. ¿Has recibido capacitación sobre la identificación y evaluación de riesgos laborales en tu área de trabajo?
- Si ( )
- No ( )
- Casi nunca ( )
7. ¿Crees que tu salud y bienestar son una prioridad para tu empleador?
- Si ( )
- No ( )
- Casi nunca ( )
8. ¿Crees que tu empleador implementa mejoras en relación a la seguridad y salud en tu lugar de trabajo?
- Si ( )
- No ( )
- Casi nunca ( )



9. ¿Crees que la empresa proporciona suficiente capacitación sobre la importancia de reportar incidentes o accidentes?

Si ( )

No ( )

Casi nunca ( )

10. ¿Te han informado sobre los riesgos específicos asociados con tu trabajo y cómo evitarlos?

Si ( )

No ( )

Casi nunca ( )

11. ¿Has sido capacitado en la identificación de situaciones peligrosas en tu lugar de trabajo?

Si ( )

No ( )

Casi nunca ( )

12. ¿Has recibido información sobre los procedimientos de evacuación en caso de emergencia en tu lugar de trabajo?

Si ( )

No ( )

Casi nunca ( )

13. ¿Has recibido las cuatro capacitaciones anuales sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo?

Si ( )

No ( )

Casi nunca ( )

14. ¿Se llevan a cabo auditorías internas o inspecciones de seguridad en tu lugar de trabajo?

Si ( )

No ( )

Casi nunca ( )

15. ¿Has presenciado alguna incidente o accidente laboral en la empresa?

Si ( )

No ( )

Casi nunca ( )

16. ¿Has tenido alguna experiencia en la que informaste de un incidente y no se tomaron medidas adecuadas al respecto?

Si ( )

No ( )

Casi nunca ( )

17. ¿Tienes claro cuáles son los procedimientos para reportar incidentes o accidentes en la empresa?

Si ( )

No ( )

Casi nunca ( )

18. ¿Tienes preocupaciones sobre posibles consecuencias negativas para tu empleo si reportas un incidente o accidente?

Si ( )

No ( )

Casi nunca ( )

19. ¿Has observado que otros trabajadores no reportan incidentes o accidentes? ¿Por qué crees que lo hacen?

Por no conocer los procedimientos ( )

Por temor a represalias ( )

No sabes ( )

20. ¿Qué medidas o cambios crees que podrían hacer que te sientas más cómodo/a al reportar incidentes o accidentes?

Garantizar que no haya represalias ( )

Mejorar la capacitación ( )

No estoy seguro/a ( )

## Anexo 2.2. Informe de opinión por expertos en la materia.

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Sosa Quispe Jorge Luis  
 1.2. Grado Académico: Magister en derecho civil y comercial  
 1.3. Profesión: Abogado  
 1.4. Institución donde labora: U.P.T. - Academia de Magistratura  
 1.5. Cargo que desempeña: Docente - Vicepresidente  
 1.6. Denominación del instrumento: Encuesta sobre la Responsabilidad de la Seguridad y Salud en el trabajo y sus implicancias legales  
 1.7. Autor del instrumento: Seyra Antonia Villanueva Chicalla

#### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento.	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				✓	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				✓	
6. SIFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				✓	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

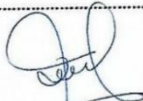
#### III. RESULTADOS DE VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa:

3.2. Opinión: FAVORABLE , DEBE MEJORAR , NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: Ninguna

Fecha 04 de octubre del 2021

  
 Firma del experto informante  
 DNI 04422954  
 N° de celular 952714201

**Mg. Jorge Luis Sosa Quispe**  
**ABOGADO**  
 Reg. ICAT N° 129

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): SOTELO CALDERÓN Abel Fernando
- 1.2. Grado Académico: MAQUISTER
- 1.3. Profesión: ABOGADO y LICENCIADO EN HISTORIA
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6. Denominación del instrumento: ENCUESTA SOBRE LA RESPONSABILIDAD DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SUS IMPLICANCIAS LEGALES.
- 1.7. Autor del instrumento: BERGIA ANTONIA VILLANUEVA CHICALLA

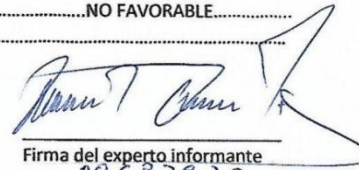
**II. VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento.	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SIFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

**III. RESULTADOS DE VALIDACIÓN**

- 3.1. Valoración total cuantitativa:
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X, DEBE MEJORAR..... NO FAVORABLE.....
- 3.3. Observaciones: NINGUNA

Fecha 04-10-2021



Firma del experto informante  
 DNI. 00622970  
 N° de celular. 949-670046

**Abel Fernando Sotelo Calderón**  
**ABOGADO**  
**ICAT.913**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Cancino Vargas Renato Darío
- 1.2. Grado Académico: Titulado en derecho
- 1.3. Profesión: Abogado
- 1.4. Institución donde labora: Estudio Jurídico Abogados Cancino & Asociados
- 1.5. Cargo que desempeña: Abogado Litigante Independiente
- 1.6. Denominación del instrumento: Encuesta sobre la Responsabilidad de la seguridad y Salud en el trabajo y sus implicancias legales
- 1.7. Autor del instrumento: Sergio Antonia Villanueva Chicalla


**II. VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento.	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SIFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

**III. RESULTADOS DE VALIDACIÓN**

- 3.1. Valoración total cuantitativa:
- 3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR  NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: Ninguna

Fecha 05/10/2021

  
 Firma del experto informante  
 DNI 44774539  
 N° de celular 929890151

  
 Renato Cancino Vargas  
 ABOGADO  
 ICA: 2663

### Anexo 3: Declaración jurada de la autorización

#### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Sergia Antonia Villanueva Chicalla, identificada con DNI. N° 04437401, de la facultad de derecho de la Universidad Latinoamericana CINA declaró bajo juramento, autorizar, en mérito a la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD del Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para Optar Grado Académicos y Títulos Profesionales, registra mi trabajo de investigación para optar el: título de ABOGADO.

a) Acceso abierto; tiene la característica de ser público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio.

b) Acceso restringido; solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo, ocurre cuando el autor de la información expresamente no autoriza su difusión-

En caso que el autor del trabajo de la investigación elija la opción restringida, se colocará únicamente los datos del autor y el resumen del trabajo de investigación.



Sergia Antonia Villanueva Chicalla

Autor

**Anexo 4: Declaración jurada de autoría****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA**

Yo, Sergia Antonia Villanueva Chicalla, identificada con DNI. 04437401, egresada de la carrera de derecho, declaro bajo juramento ser autor (a) de la investigación de la tesis titulada “RESPONSABILIDAD DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO E IMPLICANCIAS LEGALES BAJO EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA EMPRESA GESTIÓN DE SERVICIOS AMBIENTALES S.A.C. SUCURSAL MOQUEGUA, 2021”, Además de ser un trabajo de ser original, de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo pertinente del Reglamento de Grado y Títulos de la Universidad Latinoamericana CIMA



---

Sergia Antonia Villanueva Chicalla  
Autor



## Anexo 5: Base de datos de trabajo de campo

## BASE DE DATOS DE TRABAJO DE CAMPO

1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2
2	3	1	1	2	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3
3	3	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
4	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
5	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	3
6	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	3	1	3
7	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1
8	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
10	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1
11	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
12	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
13	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
14	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1
15	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	3	1
16	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2
17	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1
18	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2
19	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2
21	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
22	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	3
23	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2
24	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1
25	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	3	3	1	1	3
26	2	2	1	2	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	3
27	1	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	1
28	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2
29	2	1	1	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3
30	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1
31	2	1	1	3	2	1	1	3	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3
32	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
33	3	1	1	3	2	1	1	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	2
34	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
35	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1





116	1	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
117	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3
118	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
119	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
120	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2
121	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
122	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
123	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
124	2	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
125	2	1	1	3	2	1	3	2	3	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	3
126	1	1	1	1	2	3	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3
127	2	1	1	3	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3
128	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
129	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2
130	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
131	1	3	1	3	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
132	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	2	2
133	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
134	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3
135	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3
136	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	2	2

Anexo 6: Fotos del lugar de trabajo



Fotos que demuestran que no se cumplen con las medidas de seguridad en el área de trabajo











Solicito: Permiso para poder aplicar encuesta a los trabajadores

Señor: Gerente General de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C.

Yo, Sergia Antonia Villanueva Chicalla, identificada con DNI. 04437401, con domicilio en la Asoc. de Viv. Naves del Sur Mz. B – Lt. 18 del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, de la ciudad de Tacna; ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que, estoy realizando trabajo de investigación titulado: "Responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo e implicancias legales bajo el principio de primacía de la realidad en la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. Moquegua año 2021", dado que la información de los trabajadores es crucial para mi estudio, quisiera solicitar amablemente su permiso para llevar a cabo una encuesta entre los empleados de la empresa, la encuesta se centrará en el tema relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.

Agradezco de ante mano su colaboración en este proceso.

Quedo atenta de su respuesta positiva

Moquegua 15 de noviembre del 2021



Sergia Antonia Villanueva Chicalla



**CORPORACION DISAL**  
Ing. JOSÉ LUIS ANGULO C.  
Gerente de Proyectos

## Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
<b>Número de RUC:</b> 20507850091 - GESTION DE SERVICIOS AMBIENTALES S.A.C.
<b>Tipo Contribuyente:</b> SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
<b>Nombre Comercial:</b> AMBIPAR ENVIRONMENT
<b>Fecha de Inscripción:</b> 18/12/2003 <b>Fecha de Inicio de Actividades:</b> 18/12/2003
<b>Estado del Contribuyente:</b> ACTIVO
<b>Condición del Contribuyente:</b> HABIDO
<b>Domicilio Fiscal:</b> AV. PASEO DE LA REPUBLICA NRO. 3617 INT. 601 URB. MALIBU LIMA - LIMA - SAN ISIDRO
<b>Sistema Emisión de Comprobante:</b> MANUAL/COMPUTARIZADO <b>Actividad Comercio Exterior:</b> IMPORTADOR/EXPORTADOR
<b>Sistema Contabilidad:</b> MANUAL/COMPUTARIZADO
<b>Actividad(es) Económica(s):</b> Principal - 4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA  Secundaria 1 - 3900 - ACTIVIDADES DE DESCONTAMINACIÓN Y OTROS SERVICIOS DE GESTIÓN DE DESECHOS  Secundaria 2 - 4669 - VENTA AL POR MAYOR DE DESPERDICIOS, DESECHOS Y CHATARRA Y OTROS PRODUCTOS N.C.P.

<b>Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):</b> FACTURA BOLETA DE VENTA NOTA DE CREDITO NOTA DE DEBITO GUIA DE REMISION - REMITENTE COMPROBANTE DE RETENCION GUIA DE REMISION - TRANSPORTISTA
<b>Sistema de Emisión Electrónica:</b> DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 19/03/2016
<b>Emisor electrónico desde:</b> 19/03/2016
<b>Comprobantes Electrónicos:</b> FACTURA (desde 19/03/2016),BOLETA (desde 19/03/2016)
<b>Afiliado al PLE desde:</b> 01/01/2013
<b>Padrones:</b> Incorporado al Régimen de Agentes de Retención de IGV (R.S.096-2012) a partir del 01/06/2012
Fecha consulta: 20/12/2023 20:49

**GESTIÓN DE SERVICIOS  
AMBIENTALES S.A.C**  
RUC: 20507850091  
**BOLETA DE PAGO** AV. PASEO DE LA REPUBLICA  
Junio 2022 NRO. 3617  
SAN ISIDRO Lima

Código 00002020	Apellidos y Nombres FERNANDEZ D	Fecha Ingreso 05.07.2018	Fecha Cese	Sueldo Básico 1,900.00
Doc. Nacional de Identidad 4	Régimen Pensionario AFP Integra	Subdivisión P. QUELLAVECO		
Centro de Costo (Principal) Quellaveco Utar	Unidad Organizativa PROYECTO QUELLAVECO	Posición OPERADOR PLANTA DE		
Sede Moquegua	Días 30.00	Hrs. 240.00	Hrs. Extras 18.00	Hrs. Extras 35% 0.00
Periodo	Inicio Vacac.	Retorno Vacac.	Inicio Vacac.	Retorno Vacac.

Ingresos				Descuentos			
9001	Sueldo Básico	30.00	1,900.00	8005	Ap. Oblig. AFP Integra	10.00	235.74
9007	Asignación Familiar		102.50	8007	Com. Porcen. AFP Integra	1.55	36.54
9013	Horas Extras 25%	18.00	187.73	8008	Seguros AFP Integra	1.74	41.02
9028	Bonificación Nocturna		167.20	8018	Imp. Renta Sta. Categoría		48.81
<b>Aportes</b>							
7001	Essalud					9.00	212.17