



VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

T E S I S

**LA ESTABILIDAD LABORAL Y LOS ACCIDENTES DE TRABAJO
EN LA ACTIVIDAD MINERA EN EL PERU, AÑO 2014**

PRESENTADO POR:

Mag. OSCAR NILTON CHAVEZ REVILLA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN DERECHO**

LIMA – PERU

2014

Dedicatoria:

A mis hijos:

Luisa Lynette, Lucía Belén y Nilton
Rodrigo; fuentes de amor y superación.

A mis padres;

A quienes les profeso un amor infinito y el
agradecimiento eterno por sus siempre
bienvenidos y grandes consejos.

Mis padres y mis hijos, son y serán mi
fortaleza espiritual.

Agradecimiento:

A mi Tutor en este proceso de graduación Doctoral en la prestigiosa Universidad “Alas Peruanas”, por la excelente orientación en el desarrollo del presente trabajo de Investigación y a quienes de una u otra forma han contribuido al desarrollo del mismo.

Reconocimiento:

Al Vicerectorado de Investigación y Pos
Grado de la Universidad "Alas Peruanas",
por promover el conocimiento y la
Investigación Científica Filosófica.

ÍNDICE

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Reconocimiento	iii
Índice	iv
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Ricapitolare	ix
Introducción.....	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Descripción de la Realidad Problemática	12
1.2. Delimitación de la Investigación	15
1.2.1 Delimitación Espacial	15
1.2.2 Delimitación Social	15
1.2.3 Delimitación Temporal	15
1.2.4 Delimitación Conceptual.....	15
1.3. Problemas de Investigación	16
1.3.1 Problema Principal	16
1.3.2 Problemas Secundarios	16
1.4. Objetivos de la Investigación	16
1.4.1. Objetivo General	16
1.4.2. Objetivos Específicos	17
1.5. Hipótesis y variables de la Investigación	17
1.5.1. Hipótesis General	17
1.5.2. Hipótesis Secundarias	17
1.5.3. Identificación y Clasificación de Variables e Indicadores	18
1.6. Justificación e Importancia de la Investigación	18
1.6.1. Justificación	18
1.6.2. Importancia	19
1.7 Diseño de la Investigación	20

1.7.1	Tipo de Investigación	20
1.7.2	Nivel de Investigación	20
1.7.3	Métodos de Investigación	20
1.8	Población y Muestra de La Investigación	21
	Población	21
	Muestra	21
1.9	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	22
1.9.1	Técnicas	22
1.9.2	Instrumentos	22

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.2	BASES TEÓRICAS	25
2.2.1	Teoría del derecho del trabajo	26
2.2.2	Teoría sobre la estabilidad laboral	28
2.2.3	Teoría de los Accidentes de Trabajo – Teoría del Riesgo Laboral	29
2.2.4	Los Riesgos Ocupacionales	35
2.2.5	La Psicología Ocupacional – Riesgos Psicosociales en el Trabajo – Los Factores de Riesgo Psicosocial	38
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS ⁴⁰	
	Estabilidad Laboral	40
	Seguridad y Salud en el Trabajo	40
	Accidente de Trabajo	40
	Factor de Riesgo	40
	Medidas accesorias de carácter cautelar	40
	Estrés	40
	Ansiedad	41
	Satisfacción y Seguridad en el empleo	41
	Condición de Salud	41
	Control de Riesgo	41

Evaluación de Riesgo	42
2.3 BASE LEGAL	42
2.4.1 Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	42
2.4.2 D.S.005-2012-TR-Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	42
2.4.3 R.M.375-2008-TR Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico	43
2.4.4 D.S. 005-2010 Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería	43
2.4.5 D.Leg.728 Y D.S. 003-97-TR Ley de Productividad y Competitiva Laboral y su Reglamento	43
2.5 Legislación Comparada	44
2.5.1 España	44
2.5.2 Unión Europea – Norma Marco	44
2.5.3 Estados Unidos	44

CAPÍTULO III: MARCO FILOSÓFICO

3.1 INTRODUCCIÓN	46
3.2 LA SALUD Y LA VIDA COMO UN DERECHO NATURAL	46
3.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL JUSNATURALISMO	47
3.4 EL DERECHO POSITIVO Y LA SEGURIDAD	48

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados	50
4.2 Análisis e Interpretación de Resultados	51

CONCLUSIONES

58

RECOMENDACIONES

59

ANEXOS:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

RESUMEN

La innovación tecnológica constituye un factor determinante en la evolución socio económica de nuestra sociedad y uno de los elementos fundamentales de la competitividad empresarial; el proceso de cambio tecnológico cuestiona a su vez, las estructuras organizativas que han configurado tradicionalmente el funcionamiento de las empresas. Estos cambios en la empresa, muestran modificaciones en la organización del trabajo, en las relaciones laborales así como de adaptación de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción.

Observamos que dentro del marco constitucional peruano, existe una doble obligación del estado; por un lado el fomentar la creación de riqueza a través de la libertad de empresa y, por el otro, el de garantizar los derechos constitucionales de los trabajadores, entre ellos, el derecho a la salud y asociado a ello, su seguridad.

Tenemos actividades de alto riesgo, como la minería, que genera una gran problemática que conlleva, entre otras consecuencias, a accidentes de trabajo como resultado, sumado al incremento de los factores de riesgo psicosocial (no legislado) de manera significativa, generador de problemas derivados de la estabilidad laboral – teniendo entre los más conocidos el estrés y la ansiedad.

Hoy en día la competitividad de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías, sino también en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa, siendo esto último lo más difícil de lograr; centrando la gestión en el individuo como parte fundamental e indispensable de la organización; pudiendo reemplazarlo en consideración a la necesidad de un nuevo elemento y considerando la no existencia de estabilidad laboral, siendo ello un factor de riesgo psicosocial muy importante.

Palabras Claves: Accidente, Trabajo, Factor de riesgo, Estabilidad laboral; Estrés; Ansiedad

ABSTRACT

The technological innovation is a determining factor in the socio economic development of our society and one of the key elements of business competitiveness; the process of technological change questions in turn, organizational structures that have traditionally set the operation of enterprises. These changes in the business, show changes in work organization, labor relations and adaptation of productive forces and relations of production.

We note that there is within the Peruvian constitutional framework, a dual obligation of the state; on the one hand encourage the creation of wealth through free enterprise, and on the other, to ensure the constitutional rights of workers, including the right to health and associated with it, safety.

We have high-risk activities, such as mining, which generates a large problem that involves, among other consequences, accidents as a result, added to the increase in psychosocial risk factors (not legislated) significantly generator problems arising job security - having among the best known stress and anxiety.

Today's business competitiveness is not based solely on investment in technology but also in the human factor in quality and initiative of human resources of the company, this last being the most difficult to achieve; management focusing on the individual as essential and indispensable part of the organization; consideration can replace the need for a new item and considering the absence of job security, this remains a very important factor of psychosocial risk.

Keywords: Accident, Work, Risk factor, job stability; stress; anxiety

RICAPITOLARE

L'innovazione tecnologica è un fattore determinante per lo sviluppo socio economico della nostra società e uno degli elementi chiave della competitività delle imprese; il processo di domande di cambiamento tecnologico, a loro volta, strutture organizzative che hanno tradizionalmente impostare il funzionamento delle imprese. Questi cambiamenti nel business, mostrano cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, rapporti di lavoro e adattamento delle forze produttive e rapporti di produzione.

Notiamo che c'è all'interno del quadro costituzionale peruviana, un duplice obbligo dello Stato; da un lato, favorire la creazione di ricchezza attraverso la libera impresa, e, dall'altro, per garantire i diritti costituzionali dei lavoratori, compreso il diritto alla salute e ad esso associati, la sicurezza.

Abbiamo attività ad alto rischio, come le miniere, che genera un grande problema che coinvolge, tra le altre conseguenze, incidenti di conseguenza, aggiunto all'aumento dei fattori di rischio psicosociali (non legiferato) generatore in modo significativo i problemi derivanti sicurezza del lavoro - vista tra lo stress e l'ansia più noto.

Competitività delle imprese di oggi non si basa unicamente sugli investimenti in tecnologia, ma anche nel fattore umano in termini di qualità e di iniziativa delle risorse umane della società, questo ultimo è il più difficile da raggiungere; gestione centrata sull'individuo come parte essenziale e imprescindibile dell'organizzazione; considerazione può sostituire la necessità di un nuovo elemento e considerando l'assenza di sicurezza del lavoro, questo rimane un fattore molto importante di rischio psicosociale.

Parole chiave Incidente, lavoro, dei fattori di rischio, la stabilità del lavoro; Lo stress; ansia

INTRODUCCIÓN

Se conoce que el Derecho del trabajo, apareció cuando se empezaron a aparecer de los diversos problemas que traía consigo la diferencia entre empleador y trabajador.

Según señala Guillermo Cabanellas, los primeros aspectos que intentan proteger el derecho laboral y que precisamente motivan su aparición son la salud y la integridad física del trabajador. Es decir, que encontramos al derecho laboral y/o derecho del trabajo, como el protector de los riesgos que se advertían ya en los diversos procesos productivos y que debieran cautelarse en el ordenamiento jurídico para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Es así como se tiene la diversa legislación emitida tanto a nivel nacional como internacional y que de pronto se conoce como prevención de los riesgos laborales y/o seguridad y salud en el trabajo en sus diferentes acepciones pero con los mismos objetivos; unas más específicas y otras más concretas, pero en esencia, la protección del trabajador.

Nuestra legislación nacional no es ajena a ello. Tenemos nuestra Ley de seguridad y salud en el trabajo y diversos dispositivos que conllevan al mismo fin que se viene advirtiendo y/o señalando.

Tanto las normas nacionales como internacionales, tienen insertas el principio de la prevención. Pero prevenir en el ámbito laboral no significa solamente disponer o dar cumplimiento a una norma, puesto que ello va mucho más allá, considerando los diversos niveles de riesgos según las actividades laborales; ya sean estas de alto, mediano o bajo riesgo.

La minería, es una actividad laboral considerada de alto riesgo, pues precisamente aquí encontramos una estadística considerable de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo. Este trabajo de investigación, se ha enfocado precisamente en los accidentes de trabajo en la actividad minera y específicamente en la mediana minería, pues allí se encuentran varias situaciones

que han permitido evaluar no sólo el propio accidente, sino también los diversos aspectos coletarales que son poco tratados por falta de conocimiento y la legislación pertinente.

Sabemos también que nuestra legislación contempla la figura jurídica de estabilidad laboral como una situación de “no permanencia” en el puesto de trabajo y muy por el contrario, es básicamente lo contemplado en una contratación mediada por la temporalidad para muchos casos y/o formas ideadas por la misma norma legal y que considero debiera tener una sustancial reforma para ciertas actividades, como el caso de la minería, en donde encontramos a la empresa minera como empleador principal y la contratación de terceros, siendo aquí en donde se evidencian los diversos problemas que llevamos a revisión y consecuente conclusión.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la actual sociedad el desarrollo de las organizaciones se encuentra influenciado por las condiciones del entorno que exige que se tengan en cuenta numerosos factores que son difícilmente previsibles y cambiantes, como son: la globalización de la economía, la demanda de los clientes, la innovación y el cambio tecnológico, y la naturaleza de la competencia.

El mundo laboral ha ido evolucionando dejando atrás la organización tradicional caracterizada por un sin número de tareas operativas, trabajos en línea, toma de decisiones centralizadas, etc. La competencia del mercado actual requiere de empresas organizadas dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente.

La innovación tecnológica constituye un factor determinante en la evolución socio económica de nuestra sociedad y uno de los elementos fundamentales de la competitividad empresarial; el proceso de cambio tecnológico cuestiona a su vez, las estructuras organizativas que han configurado tradicionalmente el funcionamiento de las empresas. El siglo XXI se caracteriza por el fin de la organización productiva tradicional.¹

Los cambios en la empresa, provocados a partir de la incorporación de tecnologías, muestran modificaciones en la organización del trabajo, en las relaciones laborales así como de adaptación de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción. Actualmente son muchos los cambios a los que asistimos en el contexto económico y social.

¹ RAMIREZ, Luis Enrique "Riesgos del Trabajo" – Buenos Aires Argentina – 2007

Dentro del marco constitucional peruano, existe una doble obligación del estado; por un lado el fomentar la creación de riqueza a través de la libertad de empresa y, por el otro lado, el de garantizar los derechos constitucionales de los trabajadores, entre ellos, el derecho a la salud.

Se regula asimismo, en norma específica, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, que dejan abiertas las posibilidades de plantear procesos judiciales para resarcir el daño causado, dependiendo cual sea su magnitud.

Nuestra realidad jurídica y social, nos muestra en forma clara y precisa, que la labor en actividades de alto riesgo, como la minería, también genera una problemática que conlleva a insatisfacciones laborales y consecuentes accidentes de trabajo como resultado, sumado al incremento de los factores de riesgo psicosocial (no legislado) de manera significativa, generador de problemas derivados de la estabilidad laboral – teniendo entre los más conocidos el estrés y la ansiedad.

Vemos así que en la actividad minera – mediana minería, se presentan diversos accidentes de trabajo y ello se ha evidenciado en minas ubicadas tanto en la región del Centro – Cerro de Pasco, La Oroya, en Ayacucho; en el Sur – Minas Chapi y Santa Rosa en Moquegua, Cerro Lindo en Ica, La Rescatada en Puno y Casapalca en Lima.²

A nivel individual, vemos la variación permanente de productos y de servicios que en muchas ocasiones transforman los hábitos sociales. En el plano empresarial y profesional los cambios que afectan a las tecnologías y a los procesos productivos, modifican constantemente la gama de conocimientos necesarios para desenvolverse en la vida profesional.

² Datos que se conocen de las publicaciones periódicas del ISEM – Revista Seguridad Minera.

La implantación de innovaciones tecnológicas, especialmente a partir de la introducción de la informática y de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han producido una serie de cambios en los puestos de trabajo que tradicionalmente se venían ejerciendo.

Hoy en día la competitividad de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías, sino también en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa, siendo esto último lo más difícil de lograr; centrando la gestión en el individuo como parte fundamental e indispensable de la organización; pudiendo reemplazarlo en consideración a la necesidad de un nuevo elemento y considerando la no existencia de estabilidad laboral, siendo ello un factor de riesgo psicosocial muy importante.

Una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores.

Entender a las empresas de hoy, hace indispensable diseñar programas de salud laboral dentro de un enfoque participativo, que permita no solo identificar las necesidades reales y prioridades de cada empresa o los factores de riesgo presente en el ambiente laboral que afectan la salud integral de los trabajadores, sino también dirigir los esfuerzos hacia metas reales y resultados claros que permitan el control y seguimiento de la enfermedad más representativa de los últimos años: el estrés ocupacional.

El logro de la competitividad como organización productiva o prestadora de servicios, pasa por entender que junto a los procesos de calidad, debe ponerse especial énfasis en la atención a los recursos humanos y en sus condiciones de trabajo. La intervención en la concepción de los medios y sistemas de trabajo caben responder en general a dos exigencias: favorecer la salud global de los trabajadores y mejorar la eficiencia de la organización.

Hablar de estabilidad laboral y condicionar la falta de la misma en las actividades laborales como un factor que conlleva a la presencia de accidentes de trabajo, es señalar que tenemos un problema permanente y que lo identificamos como un riesgo más a todos los ya conocidos en la actividad minera.

1.2 DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL.- El trabajo se desarrolla en el espectro espacial de la Actividad Laboral Minera - mediana Minería en unidades de producción de El Porvenir, Atacocha, Cerro de Pasco y Chungar en la Oroya y Cerro de Pasco

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL. Se desarrolla en lo que respecta a los trabajadores de la actividad laboral minera que hayan sufrido accidentes de trabajo.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL. Hemos desarrollado la investigación y obtención de datos, de los accidentes de trabajo presentados durante los años 2009 a 2011.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL. El contexto organizativo del trabajo se compone de numerosos elementos, como liderazgo, estructura, recompensas, comunicaciones, estabilidad etc., que se incluyen en los conceptos generales de clima y cultura organizativos, los cuales a su vez también generan satisfacción laboral.³

Redimensionamiento de la empresa, despidos, reestructuración, remodelación, reducción de plantilla, fusiones, jubilación anticipada, recolocación: estos términos, que denotan cambios cada vez más familiares, se han convertido en habituales en la jerga de todo el mundo en los dos últimos decenios. Ante las

³ El clima se asocia a la percepción de la práctica organizativa comunicada por las personas que trabajan en un lugar
Denisse M. Rousseau 1988 – Tomado de Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT.

dificultades surgidas, las empresas han prescindido de trabajadores de todos los niveles y han modificado muchos de los puestos conservados.

Esta última situación ha sido poco evaluada. La relación que hay entre la estabilidad laboral y los accidentes trabajo, es muchas veces, causa y consecuencia y precisamente eso es lo que vamos a evidenciar.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN (FORMULACIÓN DEL PROBLEMA)

1.3.1 Problema Principal

PG ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral con los accidentes de trabajo en la actividad minera en el Perú?

1.3.2 Problemas Secundarios

- **PS1** Cómo se regula la estabilidad laboral en nuestra realidad jurídica social y si ello es un factor de riesgo psicosocial condicionante de accidentes de trabajo en la actividad laboral minera?
- **PS2** Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que pueden asociarse con la actividad laboral minera, la estabilidad y los accidentes de trabajo?
- **PS3** Cómo regula nuestra legislación nacional el control de los factores de riesgo psicosocial en la prevención de accidentes de trabajo?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

OG Determinar mediante instrumentos metodológicos, la relación de la estabilidad laboral con los accidentes de trabajo en la actividad minera en el Perú.

1.4.2 Objetivos Específicos

- **OE1** Precisar la regulación de la estabilidad laboral en nuestra realidad jurídica social y si ello es un factor de riesgo psicosocial condicionante de accidentes de trabajo en la actividad laboral minera.
- **OE2** Identificar los factores de riesgo psicosocial que pueden asociarse con la actividad laboral minera, la estabilidad y los accidentes de trabajo.
- **OE3** Analizar en nuestra legislación nacional el control de los factores de riesgo psicosocial en la prevención de accidentes de trabajo.

1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Hipótesis General

HG La estabilidad laboral se relaciona con los accidentes de trabajo, por la alteración psicomenta que sufre el trabajador por su inseguridad en el empleo en la actividad minera.

1.5.2 Hipótesis Secundarias

HS1 La estabilidad laboral se regula por norma específica y como figura jurídica en su aplicación sería un factor de riesgo psicosocial que condiciona los accidentes de trabajo en la actividad laboral minera.

HS2 Los factores de riesgos psicosociales que se asocian con la actividad laboral minera y la estabilidad serían el estrés y la ansiedad, los cuales conllevan a que se presenten accidentes de trabajo.

HS3 La regulación en la legislación nacional del control de los factores de riesgo psicosocial sería inexistente y por lo tanto no se tendría la prevención de accidentes de trabajo.

1.5.3 Variables de la Investigación

VARIABLE INDEPENDIENTE: La estabilidad laboral como factor de riesgo psicosocial

Dimensiones:

- Estabilidad laboral
- Factor de riesgo psicosocial

VARIABLE DEPENDIENTE: Accidentes de trabajo en la actividad minera.

Dimensiones:

- Accidentes de trabajo
- Actividad minera

1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 JUSTIFICACIÓN.-

La Justificación se encuentra en la necesidad de identificar a la falta estabilidad laboral, como factor de riesgo psicosocial condicionante de los accidentes de trabajo, en particular en la actividad minera y la necesidad de la regulación normativa que obligue al empleador a gestionar adecuadamente el control de estos riesgos.

Se señala estabilidad laboral considerando que el término legal se circunscribe a este concepto y no a inestabilidad. Se entiendo que es la falta de estabilidad laboral y en consecuencia la estabilidad laboral relativa, la que no genera satisfacción en los trabajadores frente a la actividad laboral de riesgo en la minería.

La relevancia académica que genera el fundamento justificatorio de esta investigación, la encontramos en la necesidad de prevenir en el ámbito del Derecho Laboral la presencia y/o incremento de accidentes de trabajo; ello vinculado necesariamente con la estabilidad laboral, la seguridad y salud de los trabajadores; ya que esto específicamente radica en una actividad preventiva; considerando asimismo la importancia que tiene la actividad minera en el Perú y cómo es que se

viene incrementando la misma en diversas zonas del país, ampliándose de esta forma no sólo la economía a través de las grandes inversiones y capitales extranjeros, si no que también se estarían generando la posibilidad de presentarse accidentes de trabajo que se vean influenciados por los factores de riesgo psicosocial, pues éstos no tienen una regulación legal específica en nuestro país, la misma que debe contemplar la incidencia de accidentes asociados a la permanencia en el puesto de trabajo.

1.6.2 IMPORTANCIA.-

La Importancia la encontramos en dos situaciones. Primeramente, esta investigación hará el reconocimiento específico de cómo la estabilidad laboral se convierte en un factor de riesgo psicosocial que al margen de producir carga física y/o psíquica, trae como consecuencia fatiga mental, alteraciones de la conducta y reacciones fisiológicas, incremento de estrés, ansiedad entre otros⁴, lo que conllevaría a la presencia de los accidentes de trabajo.

Por otro lado, tenemos que la investigación se desarrolla dentro de los términos del derecho laboral, constitucional y de seguridad y salud en el trabajo, que contienen los parámetros legales de la prevención de riesgos laborales y particularmente el control de la seguridad del trabajador y en consecuencia, la prevención de accidentes de trabajo; así buscamos se cautele adecuadamente la salud y seguridad del trabajador en la actividad laboral minera; lo que genera la importancia socio jurídica al tema desarrollado.

En el orden social y científico, encontramos también la importancia de la investigación, pues uno de los principios de la seguridad y salud en el trabajo, es que los accidentes son prevenibles y todo con buenos sistemas de gestión por parte del empleador y en este caso por parte del Estado como ente regulador en el ámbito legal.

⁴ GUILLAMON N. y BAEZA C. Clínica de la ansiedad de España - Junio 2004

Se tiene conocimiento, que el empleador da cumplimiento, en la mayoría de casos, a las exigencias que la Ley prescribe y si, encontramos un vacío legal en cuanto a los factores de riesgo psicosocial, podríamos estar arribando en decir que si no se regula lo pertinente, no se controlará adecuadamente el problema que de ello derive.

1.7 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1 Tipo de Investigación

Esta Investigación es Sustantiva y Básica. Se va a interactuar y verificar cómo el fenómeno “estabilidad laboral”, es considerado un factor de riesgo psicosocial y que éste condiciona la presencia de accidentes de trabajo en la actividad minera; consecuencia de la falta de una norma legal que regule y controle los riesgos psicosociales, originados en el problema en particular, hallado en la revisión bibliográfica y estadística, verificando así cómo estos problemas se dan en la actividad minera y especialmente en la mediana minería.

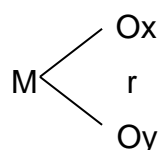
1.7.2 Nivel de Investigación

Es Descriptiva y Correlacional. Fundamentalmente se emplearán los niveles de comprensión, análisis y síntesis en la elaboración del presente trabajo.

1.7.3 Métodos de Investigación

Método: El método a utilizar será el Inductivo - Deductivo adaptado a la materia y a la naturaleza del derecho reforzado en la corriente de interpretación normativa que integra la cultura jurídica.

Diseño: El diseño que se utilizará en la investigación es el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra de los accidentes de trabajo en el sector minero – mediana minería

Ox = Observación de primera variable.

X = Estabilidad laboral

Oy = Observación de la segunda variable

R = Niveles de relación entre variables.

1.8 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

Población: La población que se va a describir está vinculada y se circunscribe a los accidentes de trabajo en la actividad minera - mediana minería, revisión estadística durante los años 2009 a 2011 referente a estos accidentes presentados, asociando ellos a los factores de riesgo psicosociales, principalmente la falta de estabilidad laboral.

Muestra: Tenemos los siguientes datos para obtener nuestra Muestra:

Unidad de Análisis: Accidente de Trabajo

Empresas mineras analizadas: 4 (Mediana Minería)

Población - N: 5,235 (Total accidentes periodo 2009 – 2011)

Error estándar: 0.15

Valor promedio de la variable: 1 (Todos los casos se pueden analizar)

S2: Varianza de la muestra expresada

V: Varianza de la población

Calculando la Muestra:

$$n' = \frac{S2}{V2}$$

Población – Accidentes de Trabajo	N=	5235
Valor Promedio de una variable	Y=	1
Error estándar	Se=	0.15
Varianza de la Población	V	(Se)2

$$n' = \frac{S^2}{V^2}$$

$$S^2 = p(1-p) = 0.9(1-0.9) = 0.09$$

$$V = (0.015)^2 = 0.000225$$

$$n' = \frac{0.09}{0.000225}$$

$$n' = 400$$

$$n' = \frac{n'}{1 + n/N} = \frac{400}{1 + 400/5235}$$

n= 371 casos

1.9 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.9.1 Técnicas

Se ha empleado la **Técnica de la Observación** y la **Técnica del Análisis Documental**, mediante las cuales revisamos todos los accidentes de trabajo que se han producido durante un periodo de tiempo y determinar cuáles y cuántos están relacionados con el factor de riesgo psicosocial – estabilidad laboral.

1.9.2 Instrumentos

Se elaboró como instrumentos, una **ficha de recolección de datos**, para luego analizar la información con la estadística encontrada.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se ha verificado que como antecedente a la presente investigación se tiene una Tesis de Maestría en Salud Ocupacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Título : “Costos por accidentes de trabajo en la minería peruana (1994 - 1998).
Autor : Tomás M. Acero Rosales.
Año : 2004.

Esta tesis, señala cuanto es el costo de los accidentes de trabajo que se presentan en la actividad laboral minera en el Perú, la misma que tuvo como periodo de evaluación y/o ámbito temporal, los años 1994 a 1998.

La tesis en mención, no nos señala los motivos y/o las causas por los cuales se han presentado estos accidentes.

La información es básicamente estadística y numérica en cuanto al costo que revierte un accidente y la multiplicación por la totalidad de estos en ese periodo; entendiendo que la finalidad de la investigación era hacer conocer cuánto se pierde en la actividad laboral minera al presentarse los accidentes de trabajo.

Titulo : La inseguridad en el empleo
Autor : Maslow, Herzberg, Mausner y Snyderman
Año : 1954 - 1959.

En el estudio realizado, señalan que las personas tienen una necesidad de seguridad. Los trabajadores se sienten seguros cuando tienen un trabajo permanente o cuando son capaces de controlar sus tareas.

Este estudio está basado en la jerarquía de la necesidad de los trabajadores que buscan básicamente su satisfacción y seguridad en el trabajo.

Titulo : Inseguridad en el empleo.
Autor : Greenhalgh y Rosenblatt.
Año : 1984

Definen el fenómeno como “la percepción por parte del trabajador de su impotencia para mantener la deseada continuidad en una situación de trabajo amenazada”. En el marco teórico de estos autores, la inseguridad en el empleo, se considera como una parte del entorno de la persona. En la bibliografía sobre el estrés, tal inseguridad se interpreta como un estresor que introduce una amenaza, la cual es interpretada y respondida por el individuo. Esta interpretación y respuesta pueden adoptar diversas formas: esforzarse menos por rendir, sentirse enfermo o bajo de forma, buscar otro empleo, tratar de hacer frente a la amenaza o buscar una mayor interacción con los compañeros para amortiguar los sentimientos de inseguridad.

Titulo : La teoría del estrés psicológico por el empleo.
Autor : Lazarus – Lazarus y Folkman
Año : 1966 - 1984

Este análisis, se centra en el concepto de evaluación cognitiva. Con independencia de la gravedad real del peligro al que se enfrente una persona, la aparición de un estrés psicológico depende de la forma en que éste evalúe la situación de amenaza (en este caso, la inseguridad en el empleo).

Debemos señalar, por desgracia que al igual que ocurre respecto a la seguridad en el empleo, hay pocos estudios bien diseñados sobre la inseguridad en el empleo. Estos, además, se basan en su mayoría en métodos de medición unitarios. Pocos investigadores interesados por el examen de los estresores en una situación de inseguridad general o de

inseguridad en el trabajo han adoptado un enfoque de evaluación multifacético. Es comprensible que así sea por la escasez de recursos, pero el hecho cierto es que los problemas derivados de ello han limitado la comprensión de la cuestión.

Como han señalado algunos investigadores,⁵ se debería prestar más atención a “la preocupación por un deterioro notable de las condiciones de empleo”. Parece lógico que este deterioro afecte a las aptitudes y el comportamiento de la persona. Brenner (1987) ha examinado la relación entre el factor de inseguridad en el empleo, el desempleo y la mortalidad. Entiende que no es tanto el desempleo cuanto la incertidumbre, o la amenaza de inestabilidad, lo que causa una mayor mortalidad. La amenaza de quedarse sin empleo o de perder el control de las actividades laborales puede tener fuerza suficiente para contribuir a la aparición de problemas psiquiátricos.

En la actualidad, no contamos con muchos estudios empíricos que hayan examinado a fondo esta necesidad de seguridad de los trabajadores.

Sólo recientemente, ante fenómenos como las reducciones de plantilla, los despidos o las fusiones, han empezado los investigadores a interesarse por el concepto de inseguridad en el empleo.

2.2 BASES TEÓRICAS

El derecho del trabajo, disciplina con poca más de dos siglos de existencia, se caracteriza entre otros, por ser un derecho tuitivo, en tanto y en cuanto que comporta la protección de la parte considerada jurídica y contractualmente más débil en la relación laboral. Los primeros aspectos que intentan proteger el derecho laboral y que precisamente motivan su aparición son la salud y la integridad física del trabajador.⁶

⁵ Greenhalgh y Rosenblatt 1984; Roskies y Louis-Guerin 1990 – Wexley y Silverman 1993 - Enciclopedia de la OIT.

⁶ CABANELLAS Guillermo - “Derecho de los Riesgos de Trabajo” – Editorial Omeba – Buenos Aires Argentina 1968.

2.2.1 Teoría del Derecho del Trabajo.-

Dos han sido las ideas que de manera directa contribuyeron en la formación de la teoría de la relación del trabajo: la expuesta por el jurista francés George Scelle y la sostenida por Erich Molitor.

George Scelle en el año de 1922, expuso en su obra de Derecho Obrero la teoría de la dignidad humana: "Se puede dar en arrendamiento una casa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, por que no se puede separar de la persona física."⁷

Es importante destacar que George Scelle fue consciente de que primeramente debía extirparse la idea del contrato, por esta razón indicó que había de darse un cambio del subjetivismo contractualista que condiciona los derechos a la existencia de un acuerdo de voluntades, al mundo objetivo de los hechos reales que fundara los derechos del trabajo en su voluntad libre, rompiendo así, con el criterio aplicado durante dos milenios del derecho civil, protegiendo al trabajo y no a un acuerdo de voluntades, apuntando la tesis del acto condicional, que es el alma de la teoría relacionista, al manifestar: "En el origen de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condicional, ya que por el simple hecho de que el trabajador entre a la empresa se aplica un estatuto objetivo por las leyes y los contratos colectivos".

Erich Molitor, fue de los abanderados de la corriente laboral alemana, al precisar el momento en que se inicia la vigencia del Derecho del Trabajo, como un estatuto imperativo que tiene como finalidad preservar la salud, la vida y la dignidad del trabajador, así como asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, por lo que el Derecho del Trabajo no puede dejar de aplicarse. Para

⁷ Mario de la Cueva –"El nuevo Derecho mexicano del Trabajo

tal momento es necesario distinguir el contrato de la relación de trabajo. La aplicación del Derecho de Trabajo principia en el momento en que el trabajador inicia el trabajo; lo cual implica, que es el elemento que actualiza la procedencia de la aplicación de las leyes laborales.

Respetables juristas como el doctor Guillermo Cabanellas, han expresado que la teoría de la relación de trabajo y el contrato del mismo nombre se complementan, ya que la relación laboral es originada por un contrato que genera la prestación de servicios; de igual forma opina el doctor Alberto Trueba Urbina, sobre la conjunción que existe entre el contrato y la relación."

Finalmente, es de destacarse que la lucha entre el contractualismo del derecho civil y la teoría de la relación de trabajo, continúa sin detenerse, siendo el fundamento de las tesis relacionistas las aspiraciones de la clase laboral, las que se están imponiendo, de ahí que la ley no proteja el simple acuerdo de voluntades, sino el trabajo mismo, más aún, este es el espíritu del que está investida la ley.

Por otra parte, la doctrina de la relación de trabajo, arrancó del Derecho Civil, el enorme campo de las relaciones humanas en el que observa leyes de excepción protectoras del trabajo, que pasan por alto la esencia contractual, que el principio de la autonomía de las partes, como fuente creadora de derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres; tesis que sería cambiada por la doctrina que atribuye consecuencias jurídicas aún en contra de la voluntad del patrón, al hecho simple de prestar un trabajo; con esta característica quedaba contorneado un *tértium génus*, que quiere decir: tercer género: denominación que se aplica para caracterizar una posición distinta entre dos clásicas y al parecer irreductibles o únicas; en la antigua clasificación del Derecho Público y Privado.

2.2.2 Teoría sobre la estabilidad laboral.

Cuando hablamos de estabilidad laboral, nos referimos a la permanencia en el trabajo. Esto consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas, garantizando así sus ingresos, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y también los ingresos de la empresa; ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.⁸

Se conoce tres teorías que son divergentes en cuanto a la permanencia del trabajador en su actividad laboral:⁹

Teoría social. Una persona no va a desarrollar plenamente su potencial sino tiene la seguridad y tranquilidad de mantenerse en su trabajo. Esta corriente sostiene la estabilidad absoluta.

Teoría napoleónica. No debería de existir la estabilidad porque propicia que el trabajador no rinda y se incline por la mediocridad. Sin inestabilidad el trabajador buscará ser el mejor para conservar su empleo. Esta corriente sostiene la falta de estabilidad.

Teoría intermedia. El empleador puede despedir y escoger con quien trabaja, sin embargo, si despide a un trabajador deberá indemnizarlo. Esta corriente sostiene la estabilidad relativa.

⁹ Jorge Rendón Vásquez – Derecho Individual del Trabajo

2.2.3 Teoría de los Accidentes de Trabajo – Teoría del Riesgo Laboral

Los accidentes de trabajo, son eventos no deseados que están presentes en las diversas actividades laborales, siendo riesgos prevenibles y evitables en alguna proporción. Es toda lesión orgánica o funcional que en forma violenta o repentina sufren los trabajadores debido a causas externas a la víctima o al esfuerzo realizado por ésta y que origine reducción temporal o permanente en su capacidad de trabajo o produzca su fallecimiento.¹⁰

La teoría clásica sobre responsabilidad se apoya y afirma que en quien recae la obligación de indemnizar a otra persona por un hecho o acto ilícito propio, es directamente quien lleva a cabo la acción u omisión, bien sea por dolo o culpa y por tanto tiene el carácter subjetiva. Sus elementos son: - Una acción u omisión personal. -Un daño o perjuicio causado a otra persona (patrimonial o moral). -La violación de un derecho establecido en una norma. -La culpa causada por dolo o negligencia. -Tiene su origen en los contratos o delitos.

Cuando se da la responsabilidad, el acreedor tiene la presunción *juris et de jure*, es decir, solo tiene la obligación de probar la existencia del contrato y por su parte el deudor con la presunción *juris tantum*, tendría que probar siempre como causa de su irresponsabilidad el caso fortuito o causa mayor. De justificarse la responsabilidad el deudor tendrá que cubrir una indemnización traducida en el pago de daños y perjuicios.

Ahora bien, dentro del derecho tradicional como hemos visto, tanto la ley como la doctrina hacían caso omiso de la reparación del daño por los accidentes de trabajo, señalándose categóricamente que no formaban parte del contrato por lo que el derecho civil no podía ocuparse de ellos y de acontecer alguno en la industria y como

¹⁰ Ley de prevención de riesgos laborales de España.

consecuencia del trabajo, de existir alguno, se consideraba excepcional y extracontractual pues de probarse alguna responsabilidad solo caería en el campo del derecho penal por la comisión de algún delito.

Dentro de este sistema, para el trabajador que sufría un riesgo de trabajo tendría que probar: - La existencia del contrato. - Que había sufrido un accidente. - Que el accidente había sido consecuencia directa del trabajo. - Que el accidente sufrido había sido por culpa del empresario por haber adquirido la maquinaria defectuosa o como consecuencia de una mala instalación.

En cualquier caso era imposible demostrar el accidente de trabajo y como consecuencia la responsabilidad del empresario, pues la realidad se dirigía al descuido del trabajador o por imprudencia como consecuencia del exceso de trabajo y a la repetición del trabajo rutinario.

No obstante la rigidez de la teoría clásica, dadas las consecuencias tan funestas de los accidentes de trabajo en la industria se obtuvieron algunos logros en materia de responsabilidad. En términos generales la teoría del riesgo profesional fue discutida en Francia, pero concretamente fue en la legislación Alemana que se crearon leyes sobre accidentes de trabajo entre 1883 a 1889.

La responsabilidad objetiva o teoría del riesgo creado.

Surge en el año 1896 una nueva concepción de responsabilidad en el ámbito civil, que se concreta dos años después con la conceptualización de la que da un nuevo enfoque a la responsabilidad subjetiva considerada para la época como la única y universalmente aceptada creadora de obligaciones y responsabilidades, pues con la nueva idea de la responsabilidad objetiva, se elimina la idea de culpa y el empresario ya responde por los daños y perjuicios ocasionados por los accidentes de trabajo provocados por la maquinaria la que ha

sido la causa directa de ese riesgo, aún cuando no se hubiera incurrido en culpa o proveniente por caso fortuito o fuerza mayor, obligándose de cualquier forma a cubrir una indemnización, a menos que se comprobara que el accidente fuera provocado intencionalmente por el trabajador. Así mismo, el trabajador solo tendría que probar que el accidente había acontecido como consecuencia del trabajo.

No obstante este nuevo redireccionamiento de la teoría clásica del riesgo al popularizarse la teoría de la responsabilidad objetiva, al surgir el derecho del trabajo como un derecho social en el que se consagran los derechos fundamentales del hombre que trabaja y buscar su dignificación mediante la búsqueda de un perfecto equilibrio, no solo con el medio social al que pertenece, sino con el medio ambiente que lo rodeaba, emerge una nueva concepción del riesgo.

Teoría del Riesgo Profesional

Argumentada con una tendencia muy visionaria que con el proceso de producción industrial se origina un riesgo que no existe dentro de la naturaleza como en otras formas de producción, verbigracia la artesanal, dado que se crea un medio ambiente artificial por la transformación de las materias primas naturales, produciéndose sustancias que son nocivas no solo para la salud del hombre sino para cualquier tipo de vida, las que degradan al individuo y a la sociedad al grado de provocar su extinción. Si bien todo tipo de trabajo trae implícito la idea de riesgo, la maquinaria y el medio ambiente fabril crean otro tipo de riesgo más letal e incontrolable al que deriva del trabajo mismo. Resulta notorio que en las fábricas se produce un número alarmante de accidentes de trabajo, por ello, el derecho, la justicia y la equidad no pueden apartarse de esa problemática y exigen que el empresario creador del riesgo y que se aprovecha además de los beneficios de la producción y del trabajo del hombre, se responsabilice de los accidentes de trabajo y se le obligue

a la reparación del daño que causan sus herramientas instalaciones y materiales de producción.

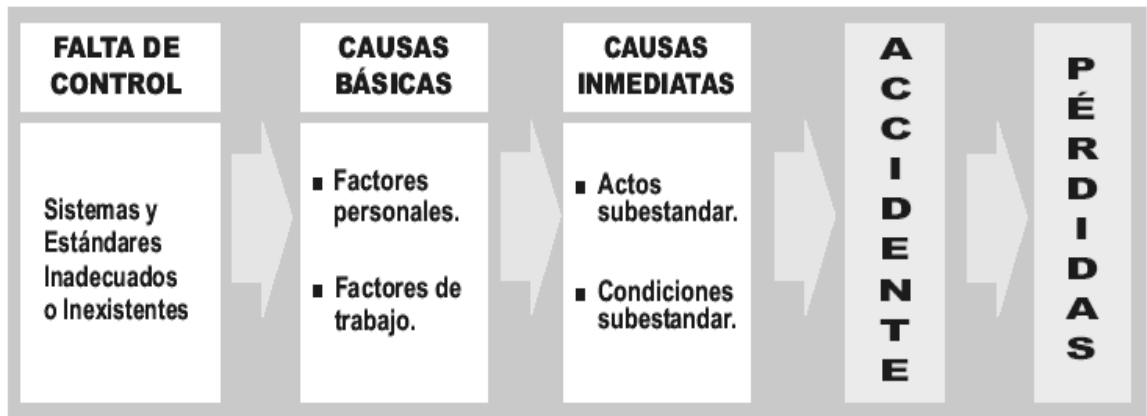
Ahora bien, con los argumentos que sostienen los criterios muy sólidos de la teoría del riesgo profesional, fue opacada con facilidad la teoría del riesgo creado, que modificó aquellos en que se sostuvo por mucho tiempo la teoría del riesgo tradicional, pues si en la responsabilidad objetiva surge esa responsabilidad por la cosa que por sí misma no implica un factor de peligro, con la teoría del riesgo profesional, nos presenta la idea que la razón del riesgo no está en la cosa misma sino en la peligrosidad que tienen las herramientas instalaciones y materiales de producción en su conjunto al ejecutar el trabajo en el proceso productivo y esto es lo que da origen a la responsabilidad.

Por otro lado y respecto a las cargas probatorias esta teoría admite también la presunción a favor del trabajador cuando se produce dentro de las horas y lugar de trabajo.

De hecho, un accidente es un resultado puntual que interrumpe una secuencia organizada u operativa con una brusca liberación de energía que potencialmente puede generar consecuencias de pérdida en personas y bienes.

Al hacer las investigaciones de los accidentes, se deberá determinar si fue debido a un acto u condición que se produjo el accidente y teniendo esta información podremos determinar la responsabilidad ya sea en el empleador o en el trabajador.

MODELO DE CAUSALIDAD: Esta es la secuencia para que ocurra un accidente



Está muy claro que seguridad y salud en el trabajo, no solo es evitar que se produzca un accidente o una enfermedad profesional, si no también es el hecho de controlar en forma permanente a través de un sistema de gestión que las condiciones laborales sean las adecuadas para que se minimice las probabilidades de hechos lamentables.

La metódica clásica se explica por la denominada “Teoría de la causalidad” y/o “Teoría del Riesgo” que se explica asimismo en la disciplina de la seguridad industrial y su teoría de la causalidad.¹¹

Se debe afirmar de manera rotunda, que los accidentes no son producto de la casualidad, del azar o de la mala suerte y que no debe considerarse como fortuito una accidente cuyas causas no han podido ser determinadas, bien porque no se haya investigado con rigor y profundidad, bien por inexperiencia o por cualquier otro motivo.

La teoría de la causalidad, estructura y unifica la seguridad científica, dándole razón y fundamento, estableciendo los tres postulados que se enuncian a continuación:

¹¹ Revisado en el Texto de Higiene y Seguridad Ocupacional de MUGUERZA, J. Maracay -Venezuela. Ediciones INCE (2001).

Primer postulado.- Todo accidente tiene una causa natural que se explica de forma natural. Este primer postulado sirve de base a la seguridad científica, estableciendo la posibilidad de encontrar el origen del accidente y por tanto, poder eliminarlo.

Segundo postulado.- En la mayoría de los accidentes, no existe una causa concreta, sino que existen nubes de causas, interrelacionadas y conectadas entre sí. Este segundo postulado indica la existencia de una nube causal, formada por causas coincidentes, condicionales colaterales desencadenantes poniendo límite a la actuación de la seguridad científica, debido a la imposibilidad de control de todas las causas.

Tercer postulado.- Las diversas causas, de los accidentes están interrelacionadas factorialmente y no en forma de suma. En este tercer postulado se basa la estrategia de la seguridad. Al adoptar el accidente la forma de un producto de causas, bastará la eliminación de una de ellas para este producto sea nulo, es decir, para que el accidente no se produzca, o al menos no en la forma en que se habría producido. Bien es verdad que en algunos casos la eliminación de una de las causas no lleva como consecuencia la desaparición del accidente de trabajo, sin que esto signifique más que una selección incorrecta de la causa suprimida.

Se observa por tanto que la actuación de la seguridad científica está basada y fundamentada en el estudio de causa; la dificultad de realizar esta actuación estriba en la diferencia que existe entre accidentes, y en la no existencia de experimentación, es decir, ningún accidente puede experimentarse previamente para conocerlo, pero si pueden analizarse las causas fundamentales que hayan conducido a su realización.

En resumen, podemos decir lo siguiente:

1. Todo accidente, de la misma manera que sus consecuencias, tiene como explicación unas causas lógicas, racionales.
2. Todos los accidentes tienen más de una causa. No existen causas únicas que determinen los accidentes o incidentes.
3. En todo accidente se pueden identificar unas causas principales que actúan como factores de un producto. Por lo que la eliminación de uno de estos factores causales principales evitará la actualización del accidente o incidente y de sus consecuencias.

2.2.4 LOS RIESGOS OCUPACIONALES

La materia relativa a los riesgos del trabajo, se conecta de manera directa con las medidas del derecho a la seguridad social y en forma indirecta con los medios de prevención, por cuanto el trabajo es el origen de determinados riesgos y por las consecuencias que puede traer física y psicológicamente en el trabajador. Por tanto, debemos hacer un examen a todas aquellas medidas de seguridad en trabajo que están lógicamente destinadas a prevenir tanto accidentes de trabajo como el evitar enfermedades ocupacionales; pues, como consecuencia del trabajo y la falta de prevención y/o cultura preventiva que se desprende de nuestro Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, un trabajador, o se accidenta o se enferma y eso es, haciendo redundancia en el término, prevenible en toda actividad.

Peligro es todo aquello que puede ocasionar daño; llamado de otra forma es, la contingencia inminente de que suceda algún daño.

Riesgo es la probabilidad de que un peligro pueda causar un determinado daño; el factor riesgo es toda fuente de posible lesión o daño para la seguridad y salud en el trabajo.

Peligro y riesgo están siempre unidos; pues, peligro sería un riesgo inaceptable, por inminencia y secundariamente también por valores que contribuyan a esa capacidad como magnitud de la posibilidad, forma y frecuencia de **exposición**.

Todo evento no planeado que culmina en pérdida es un accidente; y un incidente es todo evento que puede o no culminar en pérdida pero de menor importancia; es decir, desde el punto de vista seguridad, los incidentes son accidentes leves que no revisten mayor importancia porque no han causado una baja física (de personal), material (en equipos) o ambas.

Condiciones Subestándar Una condición sub-estándar es cuando un ambiente no cumple con los requisitos para garantizar la protección de los trabajadores y los recursos.

Cuando hablamos de *condiciones inseguras*, nos referimos básicamente a las condiciones de instalaciones; esto es el estado en el que se encuentran las instalaciones en donde se realizan las actividades laborales, las mismas que deben reunir estándares en términos de prevención.

Es pertinente señalar entonces qué son los estándares de seguridad. En ese entorno, encontramos pues que son las condiciones mínimas y necesarias que deben cumplirse en las actividades consideradas de riesgo, en cuanto a la ejecución del trabajo, en donde se han identificado los peligros y valorado los riesgos, con la finalidad de llevar a cabo un trabajo seguro. En resumen, son las normas de seguridad con carácter preventivo y cuando se trata de condiciones, son pues lo pertinente a las instalaciones – locación – donde laboramos.

Acto subestándar Es toda ejecución o práctica incorrecta realizada por un trabajador. En este entorno, el trabajador tiene que realizar

entre otras actividades estandarizadas, los procedimientos escritos de trabajo seguro, que en suma, es la forma como se debe realizar específicamente un trabajo, en donde se señalan las prácticas adecuadas para que el trabajo se cumpla en todos los términos de seguridad preventiva.

A las causas humanas de los accidentes las hemos llamado acciones subestándar. En general, las acciones o actos subestándar, se definen como cualquier acción (cosas que se hacen) o falta de acción (cosas que no se hacen) que pueden llevar a un accidente.

Ejemplos de acciones subestándar:

- No respetar procedimientos de trabajo.
- Trabajar sin autorización o no estar capacitado.
- No usar los equipos de protección personal.
- Hacer bromas.
- Conducir a exceso de velocidad.
- Fumar en presencia de combustibles o inflamables.
- Laborar influenciado por factores psicommentales.
- Carga laboral que no permite definir roles adecuadamente.

Toda acción subestándar tiene una explicación. Hay algo que lleva a la persona a cometer esa acción. A ese algo debe ir principalmente la acción de prevenir. A ese factor que explica las acciones subestándar lo llamamos factor personal.

Los factores personales pueden dividirse en tres grandes tipos:

- Falta de conocimiento (No sabe).
- Falta de motivación o actitud indebida (No quiere).
- Falta de capacidad física o mental (No puede).

2.2.5 LA PSICOLOGÍA OCUPACIONAL – RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO - LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.-

Las nuevas condiciones de trabajo que están imponiendo fenómenos como el de la globalización han provocado la aparición de nuevos riesgos para la salud de los trabajadores, que se suman a los tradicionales de tipo traumático. Son los riesgos psicosociales, aquellos que tienen su origen en la organización del trabajo, tan peligrosos y dañinos, o más, como cualquier otro, pero tan poco considerados como ninguno. Y es que los empresarios se niegan en rotundo a que se tomen medidas en una parcela, la de la organización de su empresa, que consideran exclusivamente suya y por eso impiden cualquier atisbo de evaluación en esa materia.

No se pueden adoptar medidas para prevenir esos riesgos que, en muchos casos, llevan a los trabajadores a unos cuadros de estrés, ansiedad, tensión o depresión de graves consecuencias.

Más competitividad, mayor exigencia de productividad y, por tanto, de los ritmos de trabajo; mayor disponibilidad y dependencia personal con horarios sin límites; más esfuerzo intelectual en el trabajo en detrimento del físico; mayor especialización y más presiones de tiempo para finalizar las tareas; más capacidad para trabajar en equipo; más flexibilidad. Son sólo algunas de las condiciones laborales a las que están sujetos cada vez más trabajadores y que están minando, a marchas forzadas, la calidad de vida de muchos de ellos.

Y es que en la economía globalizada que impera, el "más" que exigen las empresas lo están pagando los trabajadores con muchos "menos", principalmente en su salud y en su seguridad.

En los últimos años han aumentado espectacularmente los riesgos psicosociales. La tutela de la salud de los trabajadores, prevista en la legislación española, se extiende a la protección contra

las patologías de carácter psíquico, tal y como se subraya en su Ley General de Sanidad, haciendo mención a la "protección integral de la salud de los trabajadores". Y en este sentido también se manifiesta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuyo artículo 4.3 se consideran como daños derivados del trabajo "las enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo".

Se considera evidente que este concepto comprende las patologías de carácter psíquico.

El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa. En 1990, el 13 % del total de casos de incapacidad de trabajadores que gestionó Northwestern National Life, importante aseguradora estadounidense de accidentes de trabajo, se debían a trastornos en los que se suponía que existía una relación con el estrés del trabajo.¹²

En un estudio realizado en 1985 por el National Council on Compensation Insurance se comprobó que una sola causa de baja laboral, la incapacidad psicológica debida a "estrés mental progresivo" en el trabajo, había llegado a representar el 11% del total de indemnizaciones por enfermedad profesional.¹³

En los últimos años se han producido cambios sin precedentes en el diseño y las exigencias del trabajo, y el estrés ha pasado a ser un tema de gran interés en el ámbito de la salud en el trabajo. Se debe comprender los riesgos psicosociales que plantea la evolución del entorno de trabajo, para de esa manera proteger mejor el bienestar de los trabajadores.

¹² Northwestern National Life 1991.

¹³ National Council on Compensation Insurance 1985

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Estabilidad Laboral.- Derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo. La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.¹⁴

Seguridad y Salud en el Trabajo.- Disciplina encargada de promover y mantener el mas alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, evitando en todo sentido el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo, protegiendo a los trabajadores en sus empresas de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicando y manteniendo a los trabajadores de manera adecuada en todas sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. En suma, es prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.¹⁵

Accidente de Trabajo.- Lesión orgánica o funcional que en forma violenta o repentina sufren los trabajadores debido a causas externas a la víctima o al esfuerzo realizado por ésta y que origine reducción temporal o permanente en su capacidad de trabajo o produzca su fallecimiento.¹⁶

Factor de Riesgo.- Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.¹⁷

Estrés.- Del inglés *stress* - ‘tensión’, es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para

¹⁴ VÁZQUEZ VIALARD, Antonio Tratado de Derecho de Trabajo 1993.

¹⁵ Definición que emite la OMS y la OIT.

¹⁶ Artículo 7 del DS 002-72-TR, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

¹⁷ Revista Filosofía del Control de Riesgos – Consejo Interamericano de Seguridad – EEUU.

afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. Es provocado por alguna situación en problema, los síntomas son algunos notables como el nerviosismo o estar inquieto. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en día se confunde con una patología. Esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa puede acabar, bajo determinadas circunstancias frecuentes en ciertos modos de vida, desencadenando problemas graves de salud.¹⁸

Ansiedad.- Es en muchas circunstancias, una respuesta normal que se produce cuando una persona percibe una posible amenaza. Su función es protegernos de dicha amenaza, haciendo que evitemos la situación, salgamos corriendo o luchemos. Es un estado mental que se caracteriza por una gran inquietud, una intensa excitación y una extrema inseguridad. La ansiedad también puede convertirse en un trastorno de pánico, en el cual la persona cree que va a desmayarse, fallecer o sufrir algún otro percance fisiológico.¹⁹

Satisfacción y seguridad en el empleo.- Es la situación por la cual el trabajador siente la seguridad en el empleo o la certeza de una promoción profesional dentro de la empresa.

Condición de Salud.- El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Control de Riesgos.- Es el proceso de toma de decisión, mediante la información obtenida en la evaluación de riesgos, para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctivas, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

¹⁸ Labrador J. El estrés, nuevas técnicas para su control.

¹⁹ Guillamón Noemí y otro - Clínica de la Ansiedad – España.

Evaluación de riesgos.- Proceso mediante el cual se establece la probabilidad y la gravedad de que los peligros identificados se manifiesten, obteniéndose la información necesaria para que la empresa esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad y el tipo de acciones preventivas que deben adoptarse.

2.4 BASE LEGAL

Cuando hablamos de prevención de accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales, tenemos a bien citar como las siguientes normas legales:

2.4.1 Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este dispositivo legal, promulgado el 19 de Agosto del año 2011, establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y trabajadores, establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en ella.

Siendo específicos y detallando sobre la generación de la norma, cabe precisar que como primera disposición en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo se conoce el D.S. 042F del año 1964, con el nombre de Reglamento de Seguridad Industrial. Ya en el año 2005 se emitió un nuevo dispositivo legal como Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que fue el D.S. 009-2005-TR.

2.4.2. D. S. 005-2012-TR – Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

Reglamenta la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y de por sí, es el que genera el cumplimiento en estricto de todo lo dispuesto por la Ley.

Este dispositivo derogó el 009-2005-TR y las normas que se derivaron del mismo.

La innovación de la norma, está en que se dispone que el cumplimiento de la misma, se debe dar por las Empresas Privadas, Empresas

Públicas, Fuerzas Armadas, Policía Nacional y también por personas naturales que realizan actividades laborales como terceros en empresas.

2.4.3. R.M. 375-2008-TR Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico.

Norma Básica de Ergonomía que contiene las disposiciones mínimas que debieran de cumplirse por las Empresas a fin de cautelar el control adecuado de los factores de riesgos disergonómico en los diferentes puestos de trabajo, lo que debe generar confort en los trabajadores y evitar la presencia en el tiempo de lesiones músculo-esqueléticas y/o peor aún, enfermedades ocupacionales.

2.4.4. D. S. 005-2010 Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería.

Para la actividad laboral de minería existe este dispositivo legal, el mismo que tiene también como finalidad, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, pero específicamente en el ámbito laboral minero; es decir, es una norma propia del sector para una actividad determinada.

2.4.5. D. Leg. 728 y D.S. 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento.

Se revisa esta norma, con la finalidad de tener en cuenta para nuestro problema de investigación un estresor laboral para la presencia de accidentes de trabajo, el cual se refiere a la Estabilidad Laboral; pues, revisamos lo que refiere a la Contratación Laboral entre otros aspectos.

Es pertinente señalar, que si bien es cierto, la normativa nacional dentro del esquema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, tiene normas legales generales y específicas, no prescribe norma alguna sobre Factores de Riesgo Psicosocial y la prevención de accidentes de trabajo asociado a éstos y es precisamente una de las finalidades de este trabajo de investigación, la generación de la normativa específica.

No se tiene jurisprudencia sobre el particular revisada por no existir aun ninguna que vincule el tema investigado.

2.5 LEGISLACIÓN COMPARADA

En el Derecho Comparado, podemos citar principalmente la siguiente normativa:

2.5.1. ESPAÑA.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Dispositivo legal, es el que en ese país, regula todo lo pertinente al ámbito de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

2.5.2. UNION EUROPEA - Norma Marco.- Citaremos también la Norma Marco de la Unión Europea, que tiene inmersa a la normativa de seguridad y salud en el centro de trabajo, que es la normativa "clásica", de carácter laboral, que tiene como objetivo la protección de la salud e integridad física de los trabajadores, es decir, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; va dirigida esencialmente a los empresarios, por ser éstos quienes, en el marco de la relación laboral, determinan las condiciones en que se realiza el trabajo.

2.5.3. Estados Unidos.- Es meritorio señalar lo que nos dice los EEUU en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo y para ello hemos tenido a bien revisar lo que prescribe la OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT DE 1970. En esencia, se tiene que el principio es que el trabajador tiene derecho a trabajar en un lugar seguro. OSHA requiere que los empleadores brinden un lugar de trabajo libre de peligros serios reconocidos y que cumpla con las normas emitidas. En EEUU encontramos al Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) es la agencia federal encargada de hacer investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y heridas asociadas con el trabajo. El Instituto es parte de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC).

Se ha revisado doctrina emitida por la Organización Internacional del Trabajo; estudios realizados por la Clínica de la ansiedad en España, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad Laboral de Navarra – España, en donde se pudo evidenciar los problemas asociados con el estrés y ansiedad vinculados con el trabajo de manera general.

CAPÍTULO III

MARCO FILOSÓFICO

3.1 INTRODUCCIÓN

El derecho a la salud, aparece en el siglo XX como la centésima de los derechos humanos reconocidos nacional e internacionalmente, sin advertirse que sólo un pueblo sano, producirá una sociedad intelectual y laboralmente eficiente.

Hoy, en la era de la tecnología “de punta”, pareciera que hemos olvidado el postulado básico que los antiguos tenían como axioma que iluminaba permanentemente, el actuar del hombre: “mente sana en cuerpo sano”.

Sin detenernos en disquisiciones históricas, ni médicas sobre la etiología de diversos problemas en la salud, consecuencia de un riesgo laboral, dejando el tema para análisis de los especialistas, nos limitamos a exponer que el fenómeno aparece y debemos tratar las consecuencias que se presentan y trataremos de dar algunos lineamientos jurídicos, con el objeto de motivar la reflexión y el tratamiento jurídico del tema, a partir de las conclusiones generales sobre la salud, encarada como garantía constitucional.²⁰

3.2 LA SALUD Y LA VIDA COMO UN DERECHO NATURAL:

La salud, postulado paradigmático de una vida digna, es un derecho natural que integra el grupo de derechos humanos inherentes a la naturaleza del hombre, preexistentes a su reconocimiento en el derecho positivo. Dentro de la protección que da el derecho a la salud, encontramos una directa relación con la protección a la vida.²¹

²⁰ MESSUTI, Ana – Revista Internazionale di Filosofia di Diritto, “Obligaciones humanas, apuntes para la formulación de una idea”

²¹ BERLINGUER, Giovanni – Etica de la salud – Ed. Editorial Lugar.

Los **derechos humanos**, son aquellos que el hombre posee por el mero hecho de serlo. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables e imprescriptibles, fuera del alcance de cualquier poder político, como un necesario reconocimiento del **derecho natural** que es el que designa el orden justo por sí mismo, que inspira y se sitúa por encima del derecho positivo, posee validez y eficacia jurídica por sí mismo, no dependiendo de una norma legal vigente.

En el orden internacional, a través de distintos instrumentos se los ha denominado “**derechos humanos**”. Es así como ambos ordenamientos, reconociéndolos, los han calificado como derechos y libertades propiamente dichos. Entre los principales mencionaremos los siguientes: vida, integridad física y moral; libertad ideológica, religiosa y de culto; libertad y seguridad; igualdad y no discriminación; honor, intimidad personal y familiar, entre otros muchos.

Cabe citar, asimismo, como derechos de los ciudadanos consagrados en las constituciones a los derechos económicos y sociales, y dentro de ellos el derecho al régimen público de Seguridad Social, al Trabajo, el derecho a la protección de la Salud, el derecho a la Cultura, el derecho a un medio ambiente adecuado y el derecho a disfrutar de una vivienda digna, etc. Y hablando del derecho al Trabajo, encontramos la asociación de la estabilidad laboral como derecho afín.

3.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL JUSNATURALISMO.

Al hablar de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendríamos que enfocarnos en el valor de la prevención con una visión axiológica y ontológica por cuanto debemos tomar conciencia en la administración de los riesgos propios de las actividades laborales en general y en particular sobre los que están insertos en la actividad laboral de alto riesgo como para el caso de

nuestra investigación, la minera, lo que implica obviamente la protección de la salud y vida de personas.

En esta vida sin reposo del hombre, él ha sabido mover el pensamiento. la voluntad y, sobre todo, la acción incansable de su obligación de ser y siempre ser en su inacabado historial humano.

En general, los técnicos de la Prevención de Riesgos Laborales, postulan que existen cinco razones o motivos por los cuales las empresas se preocupan por la seguridad: Razones Sociales - Razones Empresariales (económica) - Razones Morales - Razones Legales - Razones de Ventajas Competitivas.²²

Debemos recalcar de éstas, una que me parece de gran importancia y trascendencia en esta posición axiológica de la prevención: Las Razones Personales.- Estas razones dan origen a tres más grandes e importantes objetivos de la prevención de riesgos: Vivir muchos años - Sin Accidentes; Tener buena salud - Sin Enfermedades y Cumplir mis sueños - Teniendo clara nuestra Misión.

3.4 EL DERECHO POSITIVO Y LA SEGURIDAD.-

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante Resolución N° 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, en su Art. 25 dice: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad...”.

²² Miguel Ángel Chico Ramos Curicó, Enero de 2007

Como se ve, es una amplia consideración que explica incluso el aspecto de la atención médica.²³

El Art. 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante Resolución N° 2200 A (XXI) del 16 de diciembre de 1966, califica el derecho a la salud en el Inc. 1 cuando dispone: “Los estados partes, en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental...”

En síntesis, el marco filosófico para esta investigación se enfoca en la protección de la vida y la salud como derechos humanos de primer orden y que implican o están insertos en la naturaleza de cada persona, lo que no lo distingue en su condición de trabajador, cualquiera que fuere su actividad laboral.

²³ BURGOA IGNACIO, Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, México, 2000.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

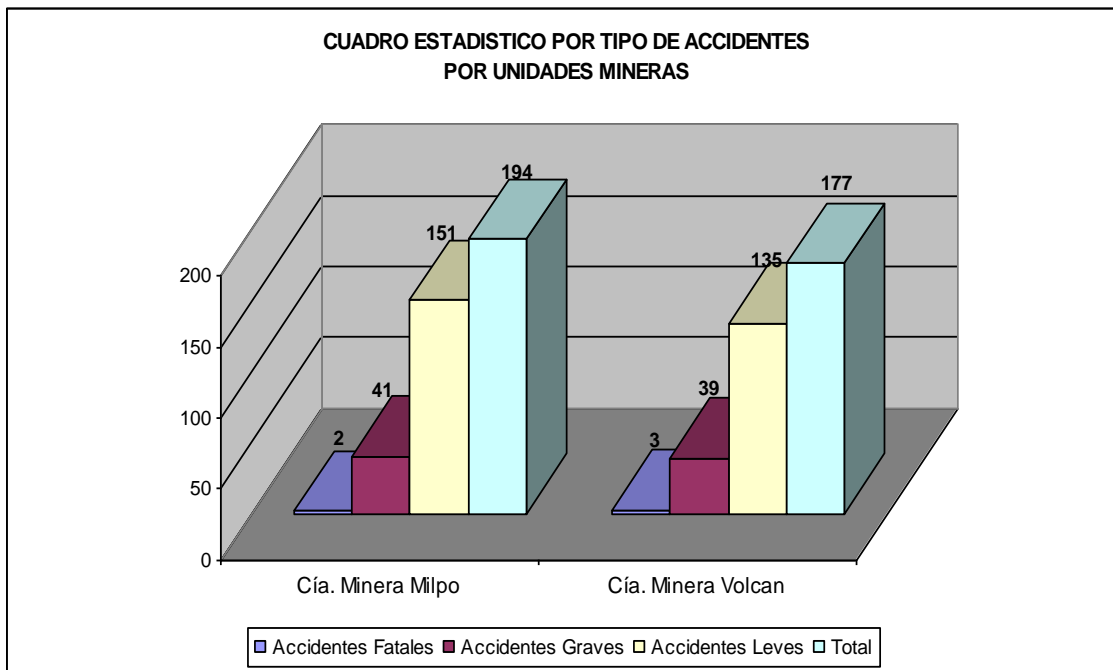
Con las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se procedió a analizar los accidentes de trabajo que se presentaron en las unidades mineras: de El Porvenir, Atacocha, Cerro de Pasco y Chungar en la Oroya y Cerro de Pasco:

1. Compañía Minera Milpo S.A.A.: 02 Unidades de producción - minas; el Porvenir y Atacocha en la Región Pasco – Periodo 2009 a 2011.
2. Compañía Minera Volcan S.A.A.: 02 Unidades de producción minas: Chungar en la Oroya y Cerro de Pasco – Periodo 2009 a 2011.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS GENERALES DE ACCIDENTES DE TRABAJO

CUADRO ESTADÍSTICO DE ACCIDENTES POR UNIDADES MINERAS			
	Cía. Minera Milpo	Cía. Minera Volcan	Total
Unidades Mineras	2	2	4
Accidentes de Trabajo	194	177	371
% de Accidentes	52.29	47.71	100%

CUADRO ESTADÍSTICO POR TIPO DE ACCIDENTES POR UNIDADES MINERAS			
	Cía. Minera Milpo	Cía. Minera Volcan	Total
Accidentes Fatales	2	3	5
Accidentes Graves	41	39	80
Accidentes Leves	151	135	286
Total	194	177	371
Datos de trabajadores fallecidos			
Trabajadores Fallecidos	* Huayta Cuyo Rubén	**Rojas Rivera Teófilo	
	* Espionzoa Huayra Elmer	**Naupari Palacios Teobaldo	
		**Atahuaman Barrios Elmer	



Se revisó estadísticamente el total de accidentes presentados durante los años 2009 a 2011 en las unidades mineras señaladas. Luego se hizo la revisión de la estadística de las causas de los accidentes, lo que se contrastó con la revisión doctrinaria relacionada con el tema para la descripción respectiva. Luego se ha contrastado lo pertinente con las hipótesis; se hizo una correlación y contrastación de datos doctrinarios, la problemática y estadísticas existentes para probar las hipótesis planteadas.

4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

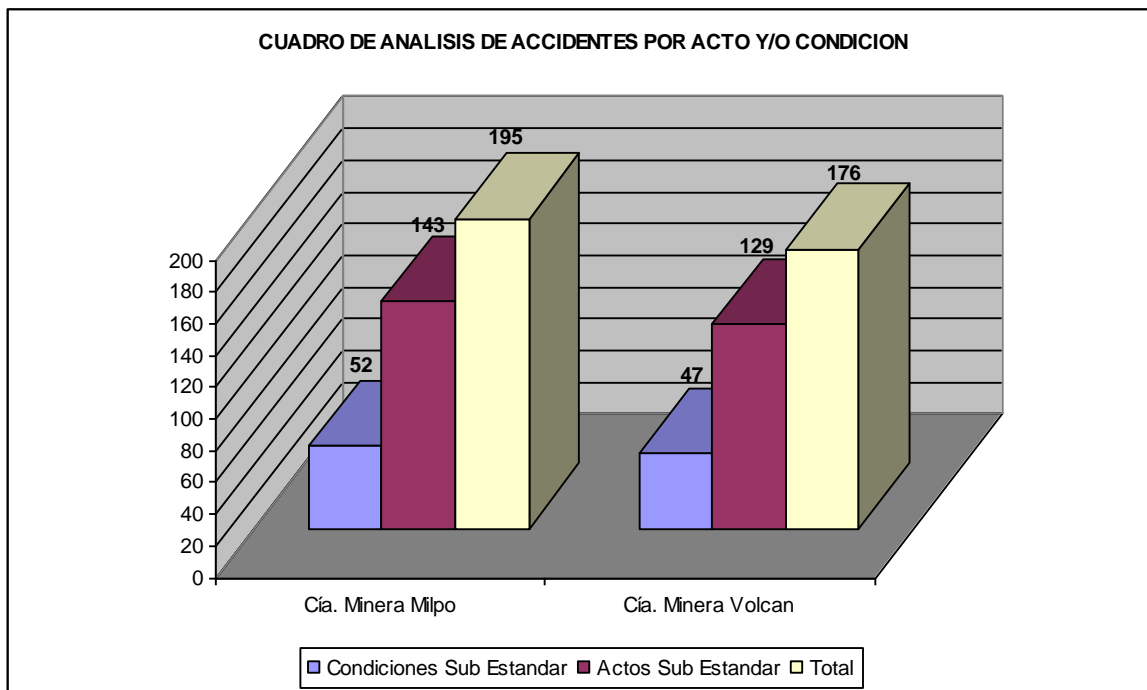
Los accidentes trabajo que se presentaron en el periodo determinado en la delimitación temporal, han sido analizados para poder obtener la interpretación adecuada, en cuanto a si éstos han sido consecuencia de actos o condiciones subestándar, pues en ello podremos verificar y corroborar si la presencia de los accidentes de trabajo se dieron por una situación personal y/o por una condición de trabajo; es decir, si el trabajador se vio afectado por alguna situación personal que conllevó a la presencia del accidente.

Tenemos así los siguientes datos de los análisis realizados de la información obtenida en las áreas de Seguridad de las unidades mineras:

PRIMER ANÁLISIS

Accidentes de trabajo por acto o condición subestándar.

ANÁLISIS DE ACCIDENTES POR ACTO Y/O CONDICION			
	Cía. Minera Milpo	Cía. Minera Volcan	Total
Condiciones Sub Estandar	52	47	99
Actos Sub Estandar	143	129	272
Total	195	176	371

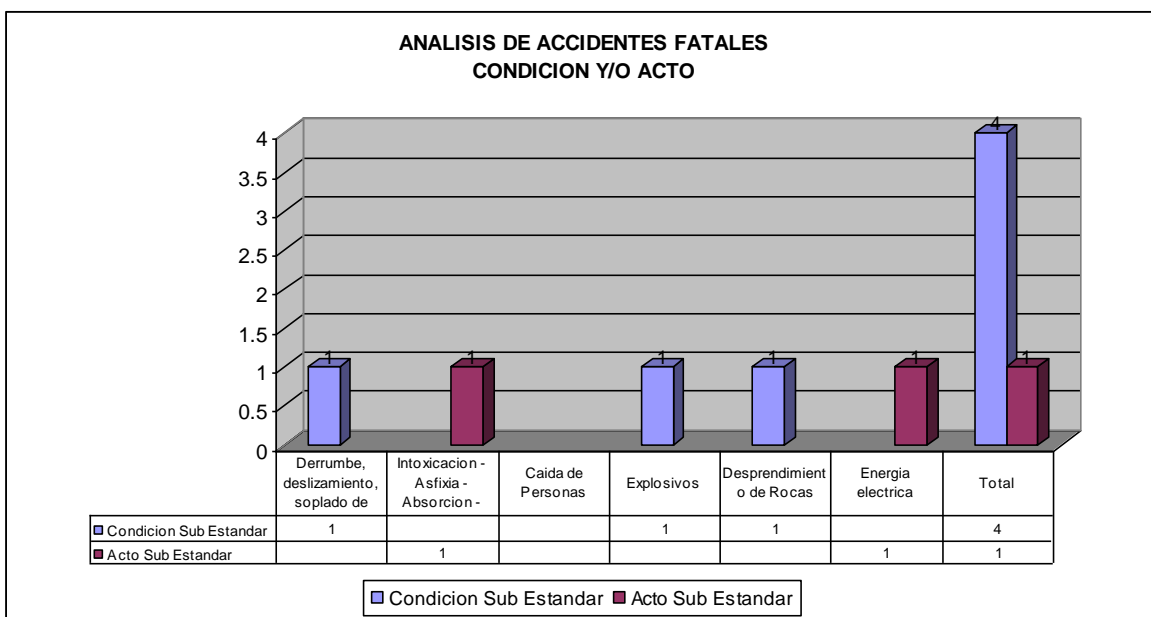


De 371 accidentes, tenemos que 272 se han dado por actos subestándar y 99 por condiciones subestándar. 195 presentados en la Cía. Minera Milpo y 176 en la Cía. Minera Volcan. Porcentualmente refleja: 73.32 % por Actos y 26.68% por Condiciones.

SEGUNDO ANÁLISIS

Accidentes de Trabajo Fatales Condición y/o Acto

ANÁLISIS DE ACCIDENTES FATALES - CONDICION Y/O ACTO			
Tipo de Evento	Condición Subestándar	Acto Subestándar	Total
Derrumbe, deslizamiento, soplado de mineral	1		1
Intoxicación - Asfixia - Absorción - Radiaciones		1	1
Caída de Personas			
Explosivos	1		1
Desprendimiento de Rocas	1		1
Energía eléctrica	0	1	1
Total	4	1	5

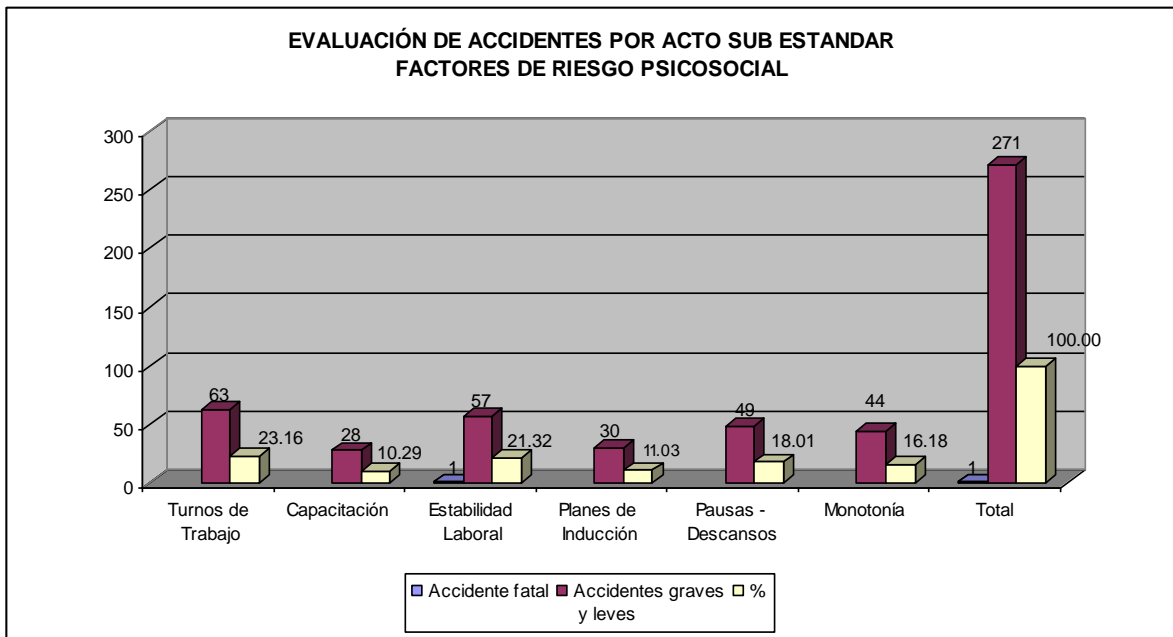


Al analizar los 371 accidentes de trabajo, se pudo determinar que únicamente se presentó 01 accidente fatal por acto subestándar y 04 que fueron por condiciones subestándar.

TERCER ANÁLISIS

Accidentes de Trabajo por Acto Subestándar – Factor de Riesgo Psicosocial

ANÁLISIS DE ACCIDENTES POR ACTOS SUBESTANDAR							
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL							
Tipo de Evento	Turnos de Trabajo	Capacitación	Estabilidad Laboral	Planes de Inducción	Pausas - Descansos	Monotonía	Total
Accidente fatal			1				1
Accidentes graves y leves	63	28	57	30	49	44	271
%	23.16	10.29	21.32	11.03	18.01	16.18	100.00



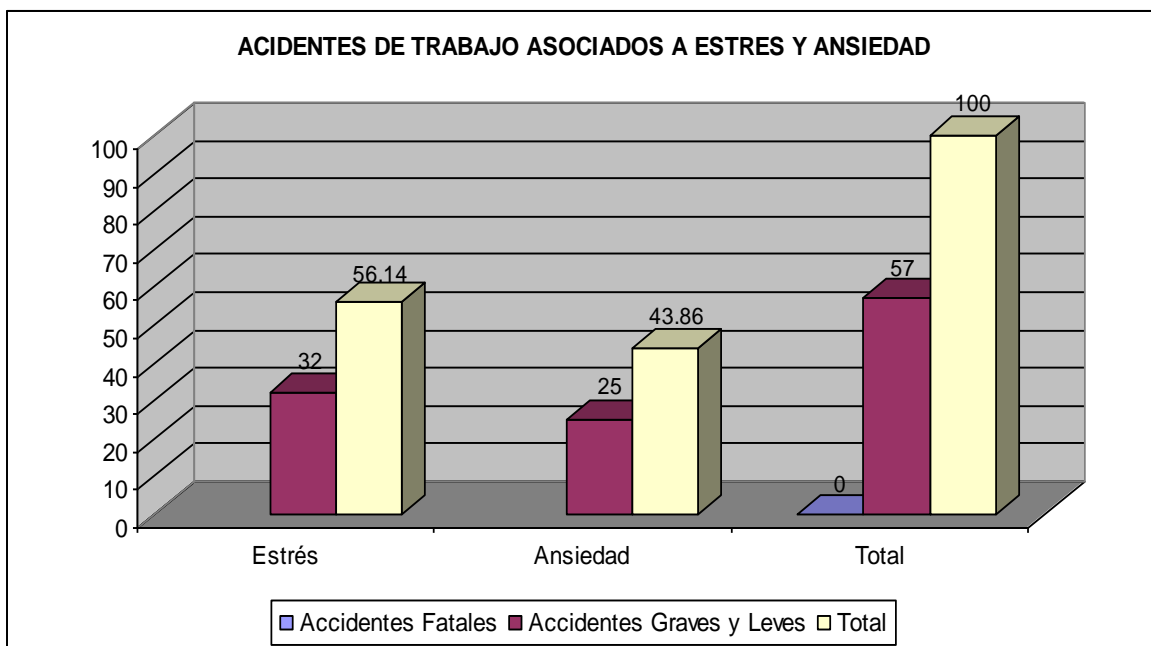
En éste análisis, encontramos dos situaciones que nos permite probar nuestra hipótesis principal:

1. Los accidentes de trabajo que están asociados a Actos Subestándar y éstos a Factores de Riesgo Psicosocial son 272 y de los cuales 271 fueron graves y 1 fue fatal.
2. Uno de los factores de riesgo psicosocial es la estabilidad laboral, la misma que del análisis realizado se pudo determinar que fueron 58 casos presentados que fueron influenciados por este factor, lo que representa el 21.32% del total de accidentes de trabajo en la actividad minera en el periodo de estudio realizado.
3. Se conoce asimismo los factores de riesgo psicosocial que afectan en las actividades laborales y entre ellos tenemos a la estabilidad laboral.

CUARTO ANÁLISIS

Factores de riesgo psicosocial que influyen en accidentes de trabajo por falta de estabilidad laboral

ACCIDENTES DE TRABAJO ASOCIADOS A ESTRÉS Y ANSIEDAD POR FALTA DE ESTABILIDAD LABORAL			
Tipo de Accidentes	Estrés	Ansiedad	Total
Accidentes Fatales			0
Accidentes Graves y Leves	32	25	57
Total	56.14	43.86	100

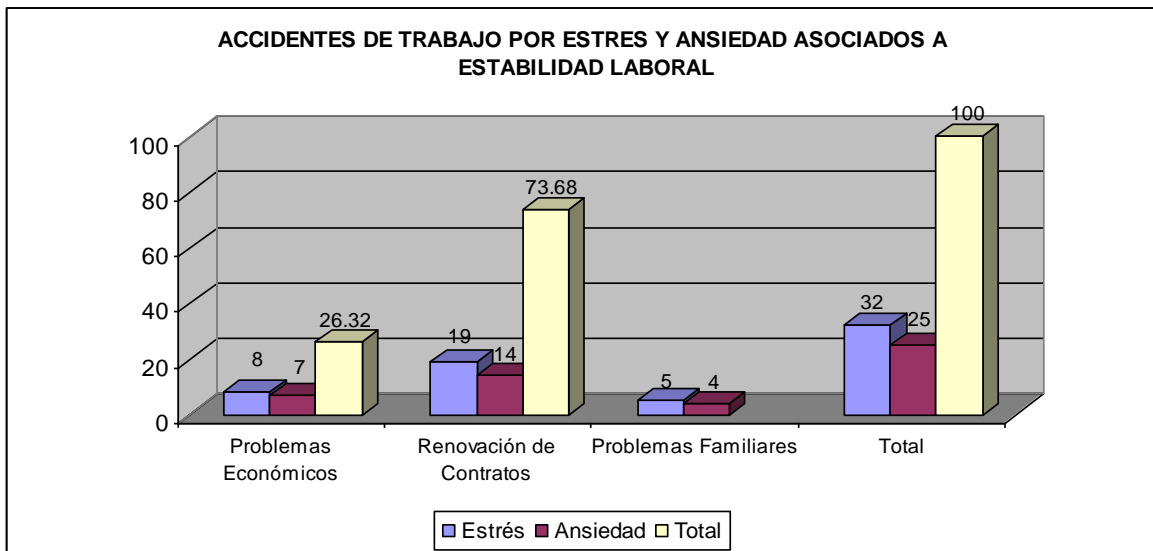


En el presente análisis, podemos advertir que los factores de riesgo psicosocial asociados a la estabilidad laboral son el estrés y la ansiedad, lo cual conlleva también a la presencia de los accidentes de trabajo en la actividad laboral minera. De 57 accidentes de trabajo, 32 se asocian con el estrés y 25 con la ansiedad. Estos dos son estados psicomentales que alteran el correcto desempeño en una actividad laboral de alto riesgo. Pero para saber cómo se asocia el estrés y la ansiedad al accidente propiamente, luego vamos analizar el cuadro respectivo que tiene que ver con estos factores y la estabilidad laboral.

QUINTO ANÁLISIS

Accidentes de trabajo por estrés y ansiedad
asociados a estabilidad laboral

ACCIDENTES DE TRABAJO POR ESTRÉS Y ANSIEDAD ASOCIADOS A ESTABILIDAD LABORAL				
Tipo de Accidentes	Problemas Económicos	Renovación de Contratos	Problemas Familiares	Total
Estrés	8	19	5	32
Ansiedad	7	14	4	25
Total	26.32	73.68		100



Habiendo analizado los factores de riesgo psicosocial estrés y ansiedad, ahora nos toca ver lo pertinente a la influencia de éstos en los accidentes de trabajo asociado a la estabilidad laboral.

Así tenemos que 33 accidentes de trabajo, que representa el 73.68% del total de accidentes presentados – evaluados (57), tienen relación directa con la renovación de contratos; lo que implica que la falta de estabilidad laboral se encuentra presente en el momento en que el trabajador tiene una alteración psicomental, por la cual se desconcentra y ello conlleva a que se presente el accidente de trabajo.

Este índice elevado en el análisis realizado, nos permite confirmar nuestra hipótesis general sobre la influencia negativa de la estabilidad laboral como factor de riesgo psicosocial, que conlleva a la presencia de accidentes de trabajo en la actividad laboral minera.

Esta afirmación está obviamente relacionada con la renovación de contratos, lo que implica que los trabajadores no tienen permanencia en el puesto de trabajo.

SEXTO ANÁLISIS

Normas legales revisadas sobre estabilidad laboral y evaluación de factores de riesgo psicosocial

NORMAS LEGALES REVISADAS				
Dispositivo Legal	Nombre de la norma	Vigente	Controla Estabilidad Laboral	Condiciona accidentes de trabajo
D.Leg. 728 y D.S. 003.97-TR	Ley de productividad y competitividad laboral	Si	Parcial	Si
Ley 29783	Ley de seguridad y salud en el trabajo	Si	No	Parcial
D.S. 005-2012-TR	Reglamento de la Ley de seguridad y salud en el Trabajo	Si	No	Parcial
D.S. 055-2010-EM	Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería	Si	No	Parcial
R.M. 375-TR	Norma básica de ergonomía	Si	No	Parcial
	Norma de evaluación de factores de riesgo psicosocial	Nula	No	Si

Para el presente análisis, tenemos que se ha revisado la normativa legal y hemos advertido lo siguiente:

1. No tenemos regulada la estabilidad laboral como tal, sino más bien los contratos modales en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo que permite tener una estabilidad laboral relativa sujeta a temporalidad y a superar en su momento el máximo del periodo que permite la norma (hasta 5 años) y por lo tanto, asociado a los accidentes presentados en donde se tiene casos de ansiedad y estrés que tiene que ver con la renovación de contratos, probamos que esto influye a la presencia de los accidentes de trabajo en la actividad minera.

2. Las normas de seguridad y salud en el trabajo, si bien es cierto tienen inmersas la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; no tienen inserto el aspecto de evaluación de factores de riesgo psicosocial y por lo tanto pueden condicionar parcialmente a la presencia de accidentes de trabajo, en tanto y en cuanto estos no se asocien a estrés y ansiedad, pues se tiene probado que si es así, entonces la falta de la norma específica, es condicionante de accidentes de trabajo en minería.

3. Finalmente y correlacionado con el análisis anterior, tenemos que señalar que no existe normativa específica de evaluación de factores de riesgo psicosocial y por lo tanto esta falencia si condiciona a la presencia de accidentes de trabajo.

CONCLUSIONES

Primera.- La estabilidad laboral se relaciona negativamente como un factor de riesgo psicosocial por la alteración psicomenta que sufre el trabajador, lo que conlleva a la presencia de accidentes de trabajo en la actividad minera.

La inseguridad de no tener la permanencia en el puesto de trabajo, genera en el trabajador estrés y ansiedad que adicionalmente a los otros factores de riesgo laboral permanentes en la actividad minera, también hace permisible que se de los accidentes de trabajo.

Segunda.- La estabilidad laboral se regula por norma específica y como figura jurídica en su aplicación es un factor de riesgo psicosocial que condiciona los accidentes de trabajo en la actividad laboral minera.

La afirmación de ello es que la norma que regula la permanencia en el puesto de trabajo, está mediada por la contratación bajo la modalidad de temporalidad, lo que no debiera dar para casos específicos como la actividad laboral minera que es considerada de alto riesgo.

Tercera.- Los factores de riesgos psicosociales que se asocian con la actividad laboral minera y la estabilidad son el estrés y la ansiedad, los cuales conllevan a que se presenten accidentes de trabajo.

El estrés y la ansiedad son alteraciones psicomentales que tienen su explicación en problemas personales y se pudo determinar que la renovación de contratos es uno de ellos.

Cuarta.- En la legislación nacional, no se regula el control de los factores de riesgo psicosocial, pues no existe dispositivo legal sobre el particular y por lo tanto no se tiene la prevención de accidentes de trabajo bajo este esquema normativo necesario.

RECOMENDACIONES

Primera.- Garantizar al trabajador la permanencia en su puesto de trabajo con la estabilidad laboral absoluta, particularmente en actividades de alto riesgo como en la minería.

Considerar esta recomendación con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo que estén condicionados por factores de riesgo psicosocial.

Segunda.- Generarse un dispositivo legal específico con el cual se pueda implantar la estabilidad laboral en la minería con la debida observancia que ello requiere.

Considerando que la actividad laboral minera es de alto riesgo, debemos tener regulada adecuadamente la permanencia en el puesto de trabajo para que se disminuya las probabilidades de los accidentes de trabajo que se asocian a este factor de riesgo psicosocial.

Tercera.- Evaluar estrés y ansiedad en la actividad laboral minera a fin de evitar los accidentes de trabajo, identificando el peligro y evaluando adecuadamente el riesgo que ello implica en este tipo de labor.

Cuarta.- Dar una norma que cubra este vacío y que permita controlar adecuada y oportunamente los factores de riesgo psicosocial y así poder hacer la prevención de accidentes de trabajo, no sólo en la actividad laboral minera, si no, en todas las que se realizan en el ámbito nacional, donde también podemos encontrar el estrés y la ansiedad.

ANEXOS

1. Fuentes de Información

- ALMANZA PASTOR José; *Derecho a la Seguridad Social – Editorial Tecnos. Madrid – España.*
- ALONSO OLEA Manuel; *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Editorial Civitas Ediciones. 26ª ed. – Madrid.*
- ARIAS GALICIA Fernando; *Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño; Editorial Trillas, Sexta edición; 2006; México, D.F.*
- CABANELLAS “Derecho de los Riesgos de Trabajo” – Editorial Omeba – Buenos Aires Argentina.
- CHIAVENATO Idalberto; *Administración de recursos humanos; Editorial Mc Graw Hill, Octava edición; 2007; México, D.F.*
- GUILLAMON N. y BAEZA C. *Clínica de la ansiedad de España - Junio 2004.*
- KROTOSCHIN Ernesto; *Tratado práctico del Derecho del trabajo, Buenos Aires 1962.*
- LABRADOR J. *El estrés, nuevas técnicas para su control. Madrid 1993.*
- LADOU, Joseph *Medicina Laboral y Ambiental; segunda edición traducida al español. Editorial el Manual Moderno, México D.F. 1999.*
- RAMIREZ, Luis Enrique “Riesgos del Trabajo” – *Manual Práctico. 4ª Ed. Editorial Montevideo – Buenos Aires Argentina – 2007*
- RENDON V. Jorge “Derecho a la Seguridad Social” *Editorial Tarpy – Lima 1992.*
- VÁZQUEZ VIALARD, Antonio *Tratado de Derecho de Trabajo Edición: 3 Editorial: Astrea – 1993*
- *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo – OIT - Ginebra 2007*
- *Revista Filosofía del Control de Riesgos – Consejo Interamericano de Seguridad – EEUU. 1994*
- *Tesis de Maestría en Salud Ocupacional “Costos por accidentes de trabajo en la minería peruana (1994 -1998), de Tomás M. Acero Rosales. Año 2004.*
- *Artículo OIT: “El trabajo peligroso mata a millones y cuesta billones”; 26 de Mayo 2003.*

2. Matriz de Consistencia

3. Instrumentos de Recolección de Datos

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS		
FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS		
TESIS: LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA ACTIVIDAD MINERA EN EL PERU AÑO 2014		
Empresas Mineras:	Cía Minera Volcan	Cía Minera Milpo
Periodo evaluado:	2009 al 2011	2009 al 2011
Accidentes de Trabajo:		
Recolección de información para análisis y contrastación		
Causas de los accidentes:		
Accidentes por Condición		
Accidentes por Acto		
Accidentes fatales		
Accidentes graves y leves		
Factores de Riesgo Psicosocial		
Accidentes asociados a estabilidad laboral		
Accidentes por estrés		
Accidentes por Ansiedad		
Nota: La información debe ser recolectada del área de Seguridad y/o Recursos Humanos de las Empresas		

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS				
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN				
TESIS: LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA ACTIVIDAD MINERA EN EL PERU				
Nombre del Instrumento		Ficha de recolección de datos		
Autor del Instrumento		Oscar Nilton Chávez Revilla		
I. Datos informativos				
Apellidos y nombres				
Entidad donde labora :				
Lugar y fecha :				
II. Aspectos de la validación				
No.	Indicador	Criterios	Si	No
1	Claridad	Los items del instrumento están correctamente formulados		
2	Organización	La obtención de los datos es organizada para su análisis		
3	Amplitud	Cubre los aspectos de las variables en cantidad y calidad		
4	Metodología	La estrategia planteada permite recolectar los datos y analizarlos		
5	Cantidad	Los datos son los suficientes para su análisis y contrastación		
III. Opinión general del instrumento				
IV. Sugerencias				

Lima, de del 2014