

**Pontificia Universidad Católica del Perú**

**Facultad de Derecho**



**Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

Aseguramiento de los riesgos del trabajo en el Perú: el SCTR y un catálogo  
discriminatorio hacia la mujer trabajadora

**Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del  
Trabajo y de la Seguridad Social**

**AUTOR**

Erick Oscar Pérez Quispe

**ASESORA:**

Estela Encarnación Ospina Salinas

**CÓDIGO DEL ALUMNO:**

20058115

**2019**

## RESUMEN

Las mujeres se incorporan al mercado laboral en todos los países del mundo de una manera acelerada pero esto no significa que se encuentren bajo la misma protección y las mismas condiciones que ofrece el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Sucede que las mujeres enfrentan varias situaciones que afectan su seguridad y salud en el trabajo, ya que la doctrina es enfática en aseverar que existen riesgos laborales específicos de las mujeres. En este sentido, el diseño normativo establecido para el SCTR debe inscribirse dentro de los Convenios de la OIT y de los Tratados sobre Derechos Humanos, por cuanto se trata de la protección de la seguridad y salud de toda trabajadora y trabajador. Mientras que no se logre equiparar la protección y aseguramiento de la seguridad y salud de la trabajadora al igual que del trabajador, no podremos hablar de justicia ni de paz social ni mucho menos se podrá lograr el objetivo del milenio que demanda el ámbito laboral que es el de lograr un trabajo decente. Un análisis exhaustivo entiende que en el universo tutelado por el SCTR se tiene que hay un segmento masculinizado más tutelado que el segmento feminizado, por tanto no es solamente una discriminación genérica de insuficiencia de cobertura en detrimento de las trabajadoras o trabajadores que realizan trabajos de riesgo, sino que esa insuficiencia de cobertura se hace más grave en el caso de las mujeres. El catálogo del Anexo 5 del Decreto Supremo N°009-97-SA protege insuficientemente y genera además una discriminación indirecta porque se estaría generando condiciones de mayor tutela de protección para un segmento de trabajadores que es el masculinizado frente a otro segmento que cobija dicho catálogo que es el feminizado, desprotegiendo la seguridad y salud de la mujer trabajadora.

## CONTENIDO

Introducción .....	1
<b>Capítulo I. Los derechos humanos y los derechos laborales.....</b>	<b>2</b>
1.1 Derechos Humanos en el trabajo .....	2
1.1.1 La transversalidad de la seguridad y salud en el trabajo.....	3
1.1.2 Principios de la seguridad social y la prevención.....	4
<b>1.2 Género y Derechos Humanos en el trabajo .....</b>	<b>6</b>
1.2.1 Mujer y trabajo.....	6
1.2.2 El principio de igualdad y el derecho al trabajo de la mujer.....	7
1.2.3 Protección jurídica a la mujer trabajadora .....	9
<b>Capítulo II. Aseguramiento de los riesgos en el trabajo .....</b>	<b>15</b>
2.1 Regulación legal en el Perú .....	15
2.1.1 Técnicas de protección y el SCTR .....	20
2.2 Responsabilidades que se derivan de los riesgos del trabajo.....	22
2.2.1 Jurisprudencia laboral.....	25
2.2.2 ¿Responsabilidad objetiva o responsabilidad subjetiva? .....	29
<b>Capítulo III. El Seguro Complementario de Trabajos de Riesgo y un catálogo discriminatorio</b> .....	<b>31</b>
3.1 Actividades riesgosas y no riesgosas .....	31
3.1.1 Sustento jurídico de la diferenciación en su aseguramiento .....	32
3.1.2 Repercusiones en el ámbito del trabajo .....	34
3.2. Las mujeres trabajadoras y los riesgos en el trabajo .....	34
3.2.1 Discriminación y desigualdad en el aseguramiento de riesgos en el trabajo .....	36
3.2.2 Consecuencias de la diferenciación de las actividades laborales en las mujeres trabajadoras .....	37
<b>Conclusiones .....</b>	<b>42</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>44</b>

## INTRODUCCIÓN

En el presente artículo académico, se realiza un análisis del aseguramiento de los riesgos laborales, a propósito del catálogo de actividades del Anexo 5 del Decreto Supremo N°009-97-SA, que hace una diferenciación de los riesgos existentes en el trabajo. Se propone que exista un aseguramiento frente a todo riesgo en el trabajo, en toda actividad laboral y hacia toda trabajadora y trabajador. Debido a que, en la actualidad, se evidencia una diferenciación que atenta contra los principios que guían la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

En un primer momento, se estudia el hecho de que hay riesgos laborales, que por más inofensivos que aparenten, reducen la calidad de vida de la trabajadora y del trabajador. La seguridad y salud es uno de los aspectos esenciales tanto en el Derecho del Trabajo (la persona del trabajador es central en el contrato del trabajo y su protección ocupa un lugar esencial) como en la Seguridad Social (desde su origen su objetivo ha estado y está en la protección de la salud y vida y la recuperación de salud de las y los trabajadores), constituyendo uno de sus vínculos de unión. Es por eso que la seguridad y la salud tienen un tratamiento transversal que abarca ambos ámbitos.

Como segundo momento, se delimita el estudio a los riesgos laborales, aquellos que gravitan alrededor de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y las consecuencias dañosas de la vulneración de la protección integral de la y del trabajador, de tal modo que permita aclarar la importancia de tal protección. Por tal motivo se hará referencia al sistema de responsabilidades que se derivan de los riesgos laborales o indemnizaciones que acarrea la responsabilidad civil, el tratamiento jurisprudencial y la normativa laboral que justifica la protección frente a los riesgos en el trabajo.

Finalmente, se estipula si existe o no un nuevo tipo de discriminación laboral a nivel legal, debido a que la normativa vigente al ofrecer un aseguramiento especial y complementario solo a ciertos trabajos catalogados como riesgosos, resta protección a otras trabajadoras y trabajadores que se encuentran inmersos en riesgos igual de tutelables jurídicamente. También se realiza un análisis de los principales rasgos distintivos de discriminación que pueden sufrir las mujeres trabajadoras en el aseguramiento de los riesgos en el trabajo, lo cual se manifiesta en una protección o no, de parte del ordenamiento laboral, de su salud, por eso se examinan las repercusiones en el ordenamiento normativo peruano de tal diferenciación.

## CAPÍTULO I

### LOS DERECHOS HUMANOS Y LOS DERECHOS LABORALES

#### 1.1 Derechos Humanos en el trabajo

La trabajadora y el trabajador, una dualidad que convive en el Derecho del Trabajo y que debe ser inconcebible su separación de cualquier protección que los derechos humanos irradian en el ámbito laboral con independencia de su nacionalidad, raza, color, idioma, religión o convicción, origen étnico o social, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, opinión política o, siendo más específicos, cualquier lugar en donde ambos lleven a cabo la prestación de sus labores, y donde constituye el principal espacio donde pueden verse seriamente afectados sus derechos humanos: intimidad, libertad de expresión, vida y salud; por mencionar algunos.

Poseen derechos que deberían tener una segura vigencia en el interior del ámbito donde trabajadora y trabajador prestan sus servicios, la realidad en la que diariamente se desenvuelve el vínculo laboral presenta la existencia de una situación de superioridad entre empleador-empleado; en efecto, “se reconoce que la relación laboral está caracterizada por la desigualdad real de las partes” (Lousada, La jurisprudencia constitucional sobre la prueba de la discriminación y de la lesión de derechos fundamentales, 2005, pág. 35), subordinación y dependencia a la que se encuentra sometida la trabajadora y el trabajador, que representa el ejercicio de poder real por parte de un empleador y en el que se ha tornado difícil el ejercicio de los derechos humanos de los trabajadores debido al poder de dirección, situación propia de ese vínculo de jerarquía subordinado que caracteriza al Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo, en su búsqueda por evitar los abusos que se originan en esta relación de mando y obediencia, presenta la misma lógica inscrita en los derechos humanos, esto es buscar formas más perfectas de protección al interior de la relación de trabajo, que permitan a la trabajadora y el trabajador gozar plenamente de sus derechos humanos frente a su empleador y frente a los otros trabajadores (Sánchez, 2000, pág. 11), y con ello se hace referencia a los derechos de contenido laboral y también a aquellos derechos que se conocen como inespecíficos.

Lo anterior conduce a afirmar que la seguridad y salud de las trabajadoras y los trabajadores demanda un nivel de protección básico que permita el trabajo decente. Debido a que la calidad de vida está en estrecho vínculo con la justicia en todas sus facetas revisadas y que implica el hacer y el vivir desde la propia acción y elección sin infringir las ventajas sociales, disfrutando los derechos básicos como mínimos indispensables para vivir una vida en la que se respete la dignidad humana. A todo esto, debe añadirse que las trabajadoras y los trabajadores deben contar con oportunidades reales de salud e integridad física, habida cuenta de que la seguridad y salud actúa transversalmente en el Derecho

del Trabajo. Transversalidad que es definida como una política en la que los esfuerzos de promoción de la igualdad no se limitan a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres, sino que “se movilizan explícitamente todas las acciones y políticas, puestas en marcha como actuaciones específicas para la igualdad de género, es decir de forma simultánea a las ya existentes políticas de igualdad” (Quintanilla, 2011, pág. 48), es decir, con vistas a la igualdad manteniendo a salvo, como lógica consecuencia, el derecho a la salud de toda trabajadora y trabajador.

### **1.1.1 La transversalidad de la seguridad y salud en el trabajo**

La seguridad y salud en el trabajo es uno de los aspectos esenciales tanto en el Derecho del Trabajo como en la Seguridad Social, constituyendo uno de sus vínculos de unión más estrechos: para aquel no ha de olvidarse que la persona del trabajador es central en el contrato del trabajo y su protección ocupa un lugar esencial; para la Seguridad Social, desde su origen su razón de ser ha estado y está en la protección y recuperación de la seguridad y salud de los trabajadores (Rodríguez-Piñero, 1999, pág. 95), es por eso que la seguridad y la salud tienen un tratamiento transversal que abarca ambos ámbitos y de los que no es ajeno. Así, por la propia amplitud del campo jurídico que recubre, la protección de la salud pertenece al Derecho del Trabajo y al derecho de la Seguridad Social, pero también al derecho civil y otras ramas afines del derecho (Supiot, Informe Francés, 1999, pág. 24). Para Lengua Apolaya, fueron las normas de Seguridad Social las primeras en fijar conceptos en torno a estos infortunios fijando los linderos sobre los cuales debía incidir el deber asistencial y social del Estado, donde la positivización de los riesgos profesionales cumplían una finalidad específica en el ámbito de la Seguridad Social, pero muy parecida a la de cualquier otro riesgo social cubierto por el sistema asegurador, buscando identificar situaciones o estados típicos de necesidad con la finalidad de hacer efectiva la tutela deparada por el Estado (2015, pág. 39), lo que no es otra cosa que la identificación de la contingencia entendida como el evento futuro e incierto previsto por la ley “que puede ocurrirle al asegurado y que se caracteriza por generar la presunción de un estado de necesidad susceptible de compensación o asistencia” (Ruiz, 2002, pág. 65).

La importancia de la protección de la seguridad y salud del trabajador reside en el contrato de trabajo, ya que integra un contenido prestacional, de tal manera que no solo es deber del empleador proteger la salud de sus trabajadores, como un deber general de protección, sino también un deber jurídico. La actuación de la Seguridad Social se produce en un plano de protección mucho más general que el de prevención de riesgos, bastando que se produzca el hecho causante que actualiza la contingencia protegida para que se genere el derecho a la prestación, lo que para Gorelli Hernández es que en prevención de riesgos los daños que se tienen en cuenta y que implican en su caso responsabilidad no solo civil sino administrativa y penal, solo son aquellos que se generan en el marco de un

incumplimiento de las obligaciones preventivas (2006, págs. 14-15).

Entonces, forma parte del Derecho del Trabajo, pero también de la Seguridad Social, la seguridad y salud de la trabajadora y el trabajador es uno de los riesgos protegidos por esta, en tanto persona expuesta a un riesgo en el trabajo que por más inofensiva que sea, sí reducen la calidad de vida de un trabajador. Según Pasco Cosmópolis, a la Seguridad Social podríamos atribuirle dos grandes objetivos o finalidades: el primero, dar cobertura a la persona humana frente al estado de necesidad, preservarla frente al riesgo social; el segundo, redistribuir la renta nacional, mediante el trasvase de recursos de las personas de mayor ingreso para soportar el costo que generan los de menores ingresos (2008, pág. 270), esto se lograría mediante un aporte a un fondo común, puesto que todo trabajo conlleva un nivel de riesgo, que apuntaría a proteger a la persona de la mujer trabajadora y del trabajador.

### **1.1.2 Principios de la seguridad social y la prevención**

La Constitución de 1993 reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social como un medio para poder atender las contingencias de las personas y elevar –o por lo menos mantener– su calidad de vida, a través de dos tipos de prestaciones: las prestaciones económicas (pensiones) y las prestaciones de salud (atenciones médicas y/o económicas), donde el Estado garantiza el libre y equitativo acceso a las prestaciones de salud y a las pensiones (Abanto & Paitán, 2015, pág. 180), esto es una obligación de cada persona de vivir dignamente, las contingencias sociales deben ser protegidas, y que al final lo que se vigila es el derecho a la vida de la persona.

Este derecho de vivir en forma digna lo es en tanto ciudadano y persona trabajadora, a causa de que se exponen a ciertos riesgos y lo que la Seguridad Social propone es corregir ciertas diferencias económicas y permitir el acceso a prestaciones en salud cuando ocurra la contingencia que produzca menoscabo en la seguridad y salud y que las contribuciones exigidas para financiar la Seguridad Social, tanto en salud como pensiones, deben ser obligatorias, al estar fundadas en la solidaridad, pues estamos en el terreno de la justicia distributiva (Abanto & Paitán, 2015, pág. 174). Es por ese motivo que resulta impensado una sociedad sin un sistema de Seguridad Social universal u obligatorio para todos, para la protección y cobertura ante contingencias que puedan ocurrir.

Por su lado, la doctrina entiende que la solidaridad supone que toda la sociedad ayude al financiamiento en la cobertura de las contingencias, ya seas trabajador o no y te encuentres frente a un riesgo o no, y es ahí donde reside la importancia de la solidaridad para la Seguridad Social, no se trata solamente de un factor opcional o contingente que puede existir o no, sino de un elemento indispensable para que la Seguridad Social sea lo que debe ser (Plá, 1988, pág. 154), esto porque las contribuciones para la financiación de la Seguridad Social en salud aportarían ante el acaecimiento

de la contingencia, no por ser trabajadora o trabajador o ser ciudadana o ciudadano, sino “porque en tanto persona se halla frente a riesgos en cualquier ámbito que se desenvuelva y frente a todos los riesgos sociales que existan y puedan existir más adelante. Esto último se relaciona con la integralidad, que manifiesta que la cobertura de los riesgos sociales debe ser total, oportuna y suficiente” (Pasco, Los principios de la Seguridad Social y los diversos Sistemas Pensionarios, 2008, pág. 257), esto implicaría una protección total, completa e integral frente a un menoscabo de la seguridad y salud de la persona trabajadora.

En cuanto a estos, el autor sostiene que los tres principios mencionados (la universalidad, la solidaridad y la integralidad) suponen una protección obligatoria y universal frente a cualquier detrimento en la seguridad y salud en el trabajo, así que cualquier intento de separar al trabajo de riesgo para obtener una mayor cobertura (como lo hace el Seguro Complementario de Trabajos de Riesgo) no parece preciso, puesto que, además de ser incensario, resulta excluyente y discriminatorio en el entendido de que al fin y acabo lo que se excluye de una cobertura adicional no son las labores, sino a la propia persona de la trabajadora como del trabajador (Pérez, 2019, pág. 36).

En las sociedades contemporáneas, la salud es uno de los valores fundamentales, condicionante del disfrute de los demás bienes y uno de los ejes de la calidad de vida y del progreso social y económico (López & Blasco, 1998, pág. 15), como lo hace notar tanto el Derecho del Trabajo como la Seguridad Social que han fortalecido su normativa para lograr la mayor protección posible de la seguridad y salud. En efecto, conforme se concluye de una lectura del artículo 1º del Título Preliminar de la Ley De Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), de acuerdo al Principio de Prevención el empleador será el garante del establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores en el centro de trabajo, así como también de terceros ajenos pero que se hallan en el centro laboral. Por el deber de prevención el empleador tiene diversas obligaciones tendientes a garantizar la seguridad de sus trabajadores para eliminar o disminuir la posibilidad de ocurrencia de accidentes laborales, así como para reducir la magnitud de los daños en caso de accidentes de trabajo. El deber de prevención, de acuerdo a Gutiérrez-Solar, se presenta como un deber público donde los bienes jurídicos sobre los que recaen los intereses tutelados por el Estado son la vida e integridad física de los trabajadores; también, se presenta como un deber privado cuyos fundamentos serían el poder de dirección del empleador, la buena fe contractual y el deber de protección del empresario (Gutiérrez-Solar, 1999, págs. 139-140), es por eso que, debido a la configuración señalada del deber de prevención, el trabajador tiene un derecho subjetivo de crédito a que el empresario, a través del cumplimiento de sus deber de prevención de riesgos laborales, proteja sus interés individuales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Aquí conviene acotar algunas cuestiones sobre el principio de prevención, debido a que el Título Preliminar del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST), regula que las

trabajadoras y los trabajadores recibirán del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva, enfocada en lo potencialmente riesgoso para la vida y la salud de la persona trabajadora. Se trata, así, de una regulación protectora que da lugar a la realización de amplias interpretaciones, en vista de que el empleador siempre deberá instruir al trabajador en todo en lo que resulte riesgoso para su vida y su salud.

Para Cabanellas el concepto de riesgo del trabajo abarca todo lo relativo a la reparación del accidente, enfermedad o cualquier otro infortunio, como también las medidas que previenen o atenúan las consecuencias personales y patrimoniales que deriven de concretarse esas eventualidades (Cabanellas, 1968, págs. 561-562); de tal modo, se postula el advenimiento de un derecho a la prevención de riesgos en el trabajo con vocación de integralidad, debido a que son riesgos que nacen y permanecerán relacionados con el trabajo, del que tanto normas internacionales como nacionales, han querido sumarle importancia mediante una cultura de la prevención que abarca tanto a empleadores, trabajadores y Estado, aplicable a todo ámbito laboral y no solo a los de alto riesgo como lo pretende el SCTR.

## **1.2 Género y Derechos Humanos en el trabajo**

### **1.2.1 Mujer y trabajo**

El ámbito del trabajo es un espacio donde se materializan violaciones a los derechos humanos de las mujeres, basándose en estereotipos de género. A través de estos estereotipos se refuerza y se normaliza la idea de que la mujer debe dedicarse a cuestiones hogareñas o de servicio y el hombre a cuestiones vinculadas a la autoridad y al poder. A pesar de aquello, algunas mujeres se han ido incorporando a sectores de las que fueron relegadas continuamente. Por ejemplo, las profesiones y trabajos vinculados al servicio a terceras personas están ocupados en su mayoría por mujeres, “ello sustentado en el estereotipo de género conocido de que en la mujer es inherente el rol de madre y esposa al servicio de sus hijos y esposo, y eso trasladado al ámbito del trabajo, se traduce en que en profesiones como la docencia, enfermería o el servicio doméstico, consignado aquí como empleador de casas particulares, sean amplia mayoría las mujeres y son profesiones que más allá de su importancia para la sociedad están mal remuneradas” (Feijoo, 1992, pág. 250), o acceden a trabajos de muy baja calidad para su seguridad y salud o extrema precarización y es por eso que se genera una falsa ilusión cuando se ve que la mujer accede a más puestos, aunque sea el hombre quien sigue accediendo a mejores puestos y más seguros.

Se entiende que el trabajo es la forma en que las mujeres pueden alcanzar la autonomía económica, es la única forma de generar sus propios recursos y no depender de otros, desligándose de manera efectiva su condición de dependencia, pero “la mujer no debe acceder a cualquier trabajo, lo

fundamental es que accedan a un trabajo dentro de los lineamientos de un trabajo decente” (Vargas & Bracchi, 2016, pág. 80). Así, las mujeres han cambiado su percepción de sus propios roles como madres y como trabajadoras y se han incorporado al trabajo remunerado en busca de una valoración social y de independencia económica; sin embargo, también es cierto que “el mercado de trabajo sigue estructurado de acuerdo a la pauta masculina de trabajo a tiempo completo durante toda la vida adulta y la organización socio-económica se mantiene sin cambios significativos durante estas décadas” (Barberá, 2002, pág. 56). Esto a pesar de que según el planteamiento de la OIT “el trabajo de la mujer tiene que ser productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres” (OIT, 2015). Así, pareciera que la protección en el trabajo se extendiera para todos los trabajadores pero se sigue masculinizando las actividades laborales o camuflando su feminidad, de tal modo que en ciertos puesto de trabajo no se estaría frente a un verdadero liderazgo femenino sino frente al liderazgo de una mujer que actúa de acuerdo a los estándares de liderazgo establecidos para los hombres (Pumar, 2013, pág. 33), lo mismo puede suceder en trabajos calificados como riesgosos y no riesgosos.

Por su parte, los hombres como grupo humano tampoco han respondido a la nueva situación creada y el trabajo familiar y doméstico continúa siendo asumido mayoritariamente por las mujeres (Carrasco, 2006, pág. 31), de tal modo que, a saber, jornadas laborales, vacaciones escolares, actividades laborales siguen funcionando bajo el supuesto de que “hay alguien en casa” que cuida de niños, ancianos, enfermos, lo cual se ha traducido en una continua presión sobre el tiempo de las mujeres y una parte importante de dicho trabajo continúa siendo responsabilidad de las mujeres y aparece como esencial para el buen funcionamiento social (Carrasco, 2006, pág. 32).

Por último, esta exclusión sistemática de las mujeres en el trabajo, quitándoles el derecho a trabajar en condiciones decentes genera serios problemas de pobreza y fragmentación social que comprometen el crecimiento económico (OIT, 2003, págs. 25-26), por tal motivo la eliminación de la discriminación en los lugares de trabajo es importante y será posible si pudiéramos superar prejuicios y estereotipos.

### **1.2.2 El principio de igualdad y el derecho al trabajo de la mujer**

La igualdad en el empleo es importante para la libertad, dignidad y el bienestar de los individuos. Según la OIT “discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo” (OIT, 2003, págs. 15-16). El artículo 1.a de la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación de

1958 define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación”.

Al respecto, la OIT ha afirmado lo siguiente:

No todas las distinciones pueden ser consideradas discriminación, puesto que el trato diferente basado en los requerimientos inherentes a un trabajo es una práctica perfectamente legítima y las distinciones basadas en los méritos individuales no son consideradas discriminación.

Tampoco se pueden considerar discriminación las medidas especiales adoptadas con el ánimo de asegurar la igualdad de trato y oportunidades en la práctica para individuos con requerimientos particulares o para grupos con desventajas como consecuencia de una discriminación pasada o presente en el mercado de trabajo. Las medidas especiales pueden ser divididas en dos categorías: las medidas especiales de protección o asistencia y las medidas de acción positiva (2003, págs. 21-22).

Entonces, eliminar la discriminación también es importante para el funcionamiento eficiente de las actividades en el trabajo, puesto que la separación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas, menoscabando, a su vez, la condición social y económica de la mujer y repercute “en una larga serie de variables como las tasas de mortalidad y de morbilidad, la pobreza y la desigualdad de ingresos, suponiendo, asimismo, consecuencias nocivas en el ámbito de la instrucción y la formación profesional, que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres de una generación a otra” (Anker, 2007, pág. 343), por tal motivo urge combatir con tales condiciones de desigualdad de trato, en tanto estas prácticas discriminatorias por razón de sexo en el ámbito del trabajo afectan directamente a las condiciones de salud de las mujeres.

No hay que olvidar que las situaciones de precariedad en el trabajo afectan más a las mujeres que a los hombres y además las mujeres representan un porcentaje importante del trabajo no regularizado, lo cual hace difícil la defensa de la salud, la implantación de sistemas de control y las medidas preventivas, debido a que los riesgos a los que están expuestos hombres y mujeres son distintos, ya que “los hombres se enfrentan a riesgos relacionados con la seguridad y la higiene y las mujeres se ven afectadas por riesgos relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía” (Durán, Serra, & Torada, 2001, págs. 79-81).

Según Ana María Seifert esta diferencia entre los problemas de salud que afectan a hombres y mujeres puede ser debida a varios factores:

- La tarea asignada a hombres y mujeres es diferente, ya que las mujeres ocupan empleos los que se requieren movimientos repetitivos de los miembros superiores a un ritmo muy rápido, agudeza visual, postura estática, etc.
- La interacción entre la persona y su puesto de trabajo es diferente. Los hombres y mujeres tienen diferente tamaño y también diferentes proporciones.
- La duración del trabajo (en años de servicio) con exposición al riesgo es mayor ya que las mujeres suelen permanecer más tiempo en un mismo empleo.
- A las circunstancias anteriores se deben añadir las responsabilidades familiares que suponen una mayor exposición a los mencionados riesgos, sumado a la falta de reposo. (Seifert, 1999, pág. 90)

Por último, los esfuerzos preventivos suelen dirigirse específicamente sobre los riesgos relativos a la seguridad, es decir, a actuar sobre las lesiones más visibles que son los accidentes de trabajo, mucho más frecuentes en los hombres que en las mujeres. Por tanto, las actuaciones preventivas se realizan en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres donde se concentran este tipo de riesgos, mientras que se infravaloran otros elementos importantes y apenas se actúa sobre los riesgos que se manifiestan en los sectores feminizados (Durán, Serra, & Torada, 2001, pág. 83), lo cual se manifiesta en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo donde no se contemplan específicamente los riesgos que afectan especialmente a las mujeres y que afectan a su derecho al trabajo y a su salud.

### **1.2.3 Protección jurídica a la mujer trabajadora**

El primer documento que plantea la igualdad entre mujeres y hombres, y su no discriminación será el documento fundador de la Organización de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1945, donde se plantea la igualdad de género, en ella se determina que “debe existir igualdad entre hombres y mujeres, de la misma manera que se debe propender por la promoción y fomento de los derechos humanos para las mujeres” (Vargas & Bracchi, 2016, pág. 77). En el ámbito internacional, las trabajadoras gozan de todos los derechos humanos previstos en los instrumentos internacionales. Algunos de estos instrumentos son ampliamente reconocidos como fundamentales: la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada el 10 de diciembre de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también de 1966, entre otros. A continuación, demás instrumentos internacionales que prevén protección a la mujer de manera general:

<b>1981</b> – Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Constituye una especie de carta de derechos de la mujer. Es un documento que consolidó un programa para ponerle fin a la discriminación de las mujeres.
<b>1994</b> – Organización de las Naciones Unidas (ONU)	Se plantea la creación de un Relator Especial encargado de investigar las causas y consecuencias de la violencia contra las mujeres.
<b>1995</b> – Cuarta Conferencia sobre la Mujer (en Beijing)	Se adoptó una Plataforma de Acción que establece 12 esferas críticas para la protección de las mujeres y fue aprobada por unanimidad por los Estados Miembros de la ONU.
<b>2001</b> – Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia (en Durban)	Se plantea que los derechos de las mujeres son esenciales para el desarrollo de las sociedades, haciendo énfasis en la erradicación de cualquier tipo de intolerancia frente a las mujeres.

Fuente: Elaboración propia basada en (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, & OIT, 2013)

Por su lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sostenido que su propósito primordial, es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, Trabajo Decente, 2015); de este modo, se denota que las normas fundamentales del trabajo atribuyen a los propios trabajadores la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades su posibilidad de verse protegidos en su seguridad y salud en el trabajo. A continuación, los Tratados más importantes sobre derechos humanos que se han establecido en pro de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo:

<b>1919</b> – Creación de la OIT	Desde su fundación, se establece la igualdad de derechos laborales para las mujeres y hombres, considerando como un derecho humano el trabajo en condiciones dignas.
<b>1951</b> – Convenio 100 y Convenio 122	Convenios sobre igualdad en la remuneración.
<b>1958</b> – Convenio 111	Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación.
<b>1981</b> – Convenio 156	Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares.
<b>2000</b> – Convenio 103	Convenio sobre protección de la maternidad.
<b>2006</b> – XVI Reunión Americana de la OIT en Brasilia	Respecto de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación como objetivo transversal relacionado con el crecimiento económico con generación de empleo para hombres y mujeres y la efectiva aplicación de los derechos y principios fundamentales en el trabajo.
<b>2010 – 2015</b> Plan de acción de la OIT	Plan sobre la igualdad de género, promoviendo dos líneas de acción: la primera será analizar las necesidades específicas de hombre y mujeres en todas las iniciativas que de igualdad se lleven a cabo, y realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como de hombres, para conseguir que se beneficien por igual de los esfuerzos por alcanzar el desarrollo.

Fuente: Elaboración propia basada en (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, & OIT, 2013)

La desigualdad de género causa un impacto negativo en las relaciones laborales, por ello cobra importancia el deber de prevención de los riesgos laborales en favor de la mujer. En el Perú, se hace referencia a la existencia de un deber, de una obligación de parte del empleador que resulta de aplicación ineludible en todo ámbito laboral. Se trata de medidas a implementarse para la prevención de riesgos laborales que se relacionan con las trabajadoras y los trabajadores; sin embargo, “hay riesgos laborales que afectarían de manera diferente tanto en la salud de la trabajadora como del trabajador, por eso dentro de los riesgos laborales, los psicosociales hacen referencia a las condiciones y organización del trabajo que puede afectar al funcionamiento psíquico y social de la persona

trabajadora” (OIT, 1986, pág. 3).

Relacionado a esto, la violencia de género contra las mujeres tiene diversas manifestaciones y el llamado acoso u hostigamiento sexual constituye una manifestación de violencia contra las mujeres y en la que probablemente de manera clara podemos apreciar las construcciones de género que entran en juego (Fernández, 2002, pág. 141). Es una violencia ejercida contra las mujeres para mantenerlas en una situación de subordinación que atenta contra la dignidad y la intimidad de la mujer afectada y provoca en ellas problemas de salud (MacKinnon, 2014, pág. 153); por eso, el acoso es una grave violación a los derechos humanos que no solo afecta el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo u orientación sexual, sino que también el derecho a la salud y a la integridad física y psíquica de la mujer.

En el derecho comparado, el Tribunal Supremo español ha vinculado claramente el deber de prevención y protección del empleador frente a los riesgos laborales con el derecho fundamental a la seguridad y la salud psíquica (Pumar, 2013, pág. 220). Entonces, ya en el entendido de que el acoso sexual, como manifestación de la violencia de género, se debería inculcar una cultura de prevención en el trabajo para demostrar que, en el ámbito laboral, siempre es una conducta reprobable, que siempre merece sanción y que siempre debe ser responsable el empleador ante su infracción. En cuanto al acoso en el trabajo, la primera decisión judicial trascendente en esta materia fue expedida en Estados Unidos de América, el caso *Meritor Savings Banks v. Vinson*, en el que se reconoció explícitamente que existen dos tipos de acoso sexual: acoso sexual *quid pro quo* o por chantaje (por ejemplo, cuando empleado condiciona el otorgamiento de ciertos beneficios laborales a favores sexuales de su subordinada) y el acoso sexual ambiente hostil de trabajo (por ejemplo, cuando las conductas de carácter sexual son lo suficientemente severos o graves como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio) (Balta, 2005, págs. 38-39).

Por tal motivo, cuando se atiende a las mujeres con problemas de salud es necesario considerar otros factores que pueden repercutir. De tal manera que debe existir una protección integral de la mujer en los aspectos físicos y, por su puesto, mentales teniendo en cuenta un enfoque de género para adoptar mejores medidas preventivas, como el Tribunal Supremo español reconoció en un caso de violencia de género en el trabajo que el empresario incumplió sus obligaciones preventivas al no mostrar suficiente diligencia en la evitación del daño a una trabajadora, vulnerando así el su derecho fundamental a la vida (Pumar, 2013, pág. 221), por eso el derecho debería enumerar o calificar o expresar cuales son los riesgos a los que se enfrenta en el ámbito del trabajo de todas las mujeres para que se pueda brindar una correcta protección y seguridad.

En el Perú, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) en su artículo 66° promueve el enfoque de género para la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos, pero se debe tener en cuenta que la equidad de género es una noción compleja que comprende una

pluralidad de principios normativos distintos y que debe tenerse en cuenta que “todas y cada una de las diversas normas deben ser respetadas simultáneamente para que la equidad de género pueda lograrse y si no se satisface alguna de ellas no se materializará el pleno significado de la equidad de género” (Fraser, 1998, pág. 62). En cuanto a los riesgos psicosociales, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST) no tiene una definición de estos riesgos que dañarían a las mujeres y se afirma que podría empezarse con una definición que tenga un enfoque de género, ya que ellas se encuentran en una mayor exposición, esto porque “el alcance de la idea de seguridad y salud en el trabajo no se limita a las reglas técnicas tendentes a prevenir o a reparar las lesiones físicas, sino que se extiende a todos los aspectos de la existencia biológica del trabajador” (Supiot & Gil y Gil, 1996, pág. 93).

Además, junto al principio y deber de prevención, y al principio de protección, la trabajadora tiene el derecho a que el Estado y los empleadores le aseguren condiciones de trabajo dignas y que les garantice un estado de vida saludable integral. Por supuesto, el protagonismo de las trabajadoras es importante, ya que ellas saben las conductas propias y riesgos de los que se debe prevenir, esto quiere decir que pueden identificar las conductas y riesgos en el trabajo lo cual se condice con el artículo 75° LSST que menciona que trabajadoras y trabajadores participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo.

Al respecto, los autores en materia de definir qué es una conducta de carácter sexual, han optado por describir estos tipos de comportamiento como tales: la apreciación estética, la hostilización verbal directa, el tocamiento social, la hostilización de juego, el abuso sexual, la amenaza máxima (Balta, 2005, págs. 26-27). Evidentemente, las trabajadoras son las que identificarían más fácilmente estas conductas a prevenir para que la política de seguridad y salud de la empresa se centre en conocer y posteriormente eliminar el acoso en los centros de trabajo. En caso esto no suceda, los principales responsables serán los empleadores por el incumplimiento del deber de prevención que generará una obligación de pagar las indemnizaciones correspondientes a las víctimas, tal como lo propone el artículo 53° LSST. Como se observa, en cuanto a la violencia de género en el trabajo, al parecer las trabajadoras tienen una protección especial y asegurada, pero que debería remarcar en el enfoque de género siendo transversal a todo ámbito del Derecho y no solo del trabajo.

Para concluir, se entiende que no hay una protección adecuada para la seguridad y salud de las mujeres en el trabajo y, siguiendo la idea de una importante autora, lo que tenemos en común es que todas las normas tienen un estándar masculino establecido para las mujeres, un estándar que no toma cuenta de ellas (MacKinnon, 2014, pág. 117), por lo que debe hacerse frente a mentalidades arraigadas y que para garantizar la igualdad requiere concienciar sobre estas mentalidades arraigadas de las desigualdad y sobre la gravedad de la violencia de género que se ejerce contra las mujeres (Biholar, 2014, pág. 7). El reconocimiento expreso y definición de los riesgos, tanto en la LSST como en su reglamento, si

bien no basta, es importante para generar una cultura preventiva del riesgo al que se enfrentan las trabajadoras (antes que una posterior sanción) y en atención al artículo 46° y 47° RLSST, todos los riesgos laborales deben formar parte de la evaluación de riesgos, de tal modo que su incumplimiento demanda un incumplimiento del deber de prevención de todo empleador que generará responsabilidades a estos, eliminándose al final estos riesgos laborales que amenazan a las mujeres.



## CAPÍTULO II

### ASEGURAMIENTO DE LOS RIESGOS EN EL TRABAJO

El derecho a la seguridad social está contemplado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales en el artículo 9° en el cual se incluye el derecho a obtener y a tener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación con el fin de obtener protección, es decir, el derecho a la seguridad social ha de disfrutarse sin discriminación, mujeres y hombres.

La protección de la vida y la salud de los trabajadores en general han de ser objeto de protección especial como especiales son los riesgos que genera la prestación laboral, pero aún más especial deberá ser la protección de la seguridad y salud de la mujer. Las mujeres tienen menor presencia en los sectores estructurados del empleo y suelen recibir un salario inferior al de los hombres por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La ONU afirma que la discriminación de género a lo largo de la vida de la mujer tiene efectos acumulativos, de modo que al llegar a una edad avanzada las mujeres tienen ingresos y pensiones desproporcionadamente bajos o ni siquiera tienen pensiones (ONU, 2014, pág. 80); por ello, no siempre directa o explícita pero con un impacto innegable en todo caso, el trabajo de la mujer vuelve a estar en vigencia en el plano normativo con el propósito de mejorar o precisar su tutela institucional y legal.

La cuestión principal que se plantea a propósito de la implantación de un sistema de aseguramiento de riesgos en el trabajo es la manera de concretarlo en un servicio adecuado, eficaz y de calidad para toda trabajadora y trabajador. Esto en tanto las mujeres tienen vulnerabilidades y necesidades de seguridad distintas al de los hombres y las necesidades difieren en diferentes momentos de sus vidas y además “combinan las funciones productiva y reproductora y asumen una labor, donde muchas veces esos mismos imperativos de la reproducción limitan su productividad y su empleo” (Jhabvala & Sinha, 2006, págs. 62-63), a lo que podría añadirse que experimentan riesgos que la maternidad entrena para la salud y su seguridad laboral.

#### 2.1 Regulación legal en el Perú

Las normas universales afrontan obstáculos sistémicos en casi todos los aspectos del trabajo: desde si tienen o no un trabajo remunerado, el tipo de trabajo que obtienen o del que son excluidas, la disponibilidad de servicios como el cuidado de los niños, su remuneración y prestaciones y condiciones de trabajo, a su acceso a ocupaciones “masculinas” mejor remuneradas, la inseguridad de sus puestos de trabajo o empresas, la falta de derechos de pensión u otras prestaciones y la falta de tiempo, recursos o información necesarias para hacer valer sus derechos (Moreno , Maldonado,

& Rubio, 2014, pág. 91). Para afrontar estas adversidades, en la actualidad el enfoque que se le da al aseguramiento es el enfoque preventivo de los riesgos del trabajo, pero teniendo en cuenta la situación especial de la mujer trabajadora. Como menciona Durán Valverde, las empresas dedican recursos a la gestión de sus riesgos ocupacionales a la vez que se fortalece el rol de la OIT que a través de sus Convenios y Recomendaciones busca proporcionar lineamientos y directrices que ayuden a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y cobran gran relevancia también los estándares implementados por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Durán F. , 2005, pág. 31).

En el Perú se promulga el Decreto Ley N° 18846 en el año 1971 que crea el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP), aunque luego es reemplazado por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), el cual se encuentra vigente en la actualidad. Más tarde, con la promulgación de la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” se da énfasis al rol promotor y fiscalizador del Estado a través de las políticas nacionales en seguridad y salud, y al rol de liderazgo de los empleadores como garantes de la seguridad y salud en el trabajo. En esta última norma, se establece el deber de prevención de los empleadores respecto de los riesgos laborales.

El SCTR es parte de la seguridad social que llega a atender las vulnerabilidades que se presentan en el trabajo calificados de riesgo como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Al respecto Neves Mujica precisa que la seguridad social se rige por los principios de:

1. Universalidad, que significa la extensión del ámbito de los beneficiarios a toda persona;
2. Integridad, que le permite cubrir todas las contingencias sociales mediante acciones de prevención, reparación y recuperación;
3. Solidaridad, que obliga a todos a cooperar con el cumplimiento de sus objetivos, abonando la proporcionalidad entre aportes y beneficios;
4. La unidad en sentido orgánico y estructural;
5. Y la internacionalidad, referida a la adecuación a un sistema unitario internacional (1987, pág. 56).

El SCTR se inscribe dentro del concepto de seguridad social y tiene como sustento constitucional que reconoce y garantiza el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, de tal modo que se constituye en un derecho fundamental que pretende proteger a la persona frente a las contingencias de la vida y elevar la calidad de vida de toda trabajadora y trabajador. De esta manera, se concluye que si el riesgo en el trabajo es parte de su naturaleza resulta contraproducente establecer que sólo quedarán cubiertos con el SCTR las actividades donde se produzcan solamente los mayores riesgos. En ese sentido, el diseño normativo establecido para el SCTR debe inscribirse dentro de los

Convenios de la OIT y de los Tratados sobre Derechos Humanos, por cuanto se trata de la protección de la seguridad y salud de toda trabajadora y trabajador.

Siguiendo a Alfredo Montoya, “cuando se habla de ambiente laboral en el marco de la concepción actual del trabajo y la salud, se hace referencia a un concepto que engloba todo aquello que rodea al trabajador, con una triple vertiente hacia los aspectos materiales, psicológicos y sociales” (Montoya Melgar & Pizá Granados , 1996, pág. 6). Esto queda relacionado con los alcances del concepto de protección que también regula el legislador, en el empleador no solo debe garantizar la seguridad y salud de sus trabajadoras y trabajadores, sino también la de aquellas personas que prestan servicios e incluso para aquellos que se encuentran dentro del ámbito de su centro de labores. En este sentido, el artículo 68° de la LSST establece que “el empleador, en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma es quién garantiza: inciso c) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores y de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones”. Así, el empleador asume el deber de seguridad con todos los que prestan servicios en un conjunto productivo que se encuentra bajo su control, esto es el centro de trabajo.

Está regulado que el empleador debe asegurar condiciones de trabajo dignas que garanticen un estado de vida física, mental y social en forma continua. Será una condición de trabajo cualquier característica del trabajo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos laborales. Además, dichas condiciones, son entendidas como requisitos materiales y condiciones ambientales, que deben reunir tanto los lugares donde la prestación del trabajo se ejecuta, como los instrumentos, máquinas y sustancias utilizadas en el proceso productivo para hacer realidad el derecho del trabajador a su vida, integridad física, salud y bienestar. Cabe indicar que el establecimiento del término “en forma continua” hace referencia al desarrollo de acciones permanentes para perfeccionar los niveles de prevención existentes (artículo 49° inciso b), además de identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo, y disponer, para ello, de lo necesario en la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales (artículo 49° inciso c).

Al mismo tiempo de atender al aseguramiento de estas condiciones, que buscan básicamente evitar el riesgo, el empleador, para hacer efectiva esta protección, debe cumplir con el contenido de derechos que forman parte del mismo “derecho de protección”, como son: derecho de información, consulta y participación; formación en materia preventiva, y adecuación del trabajador al puesto laboral, entre otros (articulado que va del 72 ° al 78° de la LSST).

La evaluación de riesgos es uno de los actos primordiales que materializan esta protección. En dicha evaluación, que debe contar con la participación de las trabajadoras y los trabajadores, el empleador

conoce cuáles son los riesgos de su empresa para que, en base a ello, se tomen las medidas necesarias para evitar o controlar los riesgos, algunas de estas medidas pueden estar expresamente previstas o no en la normativa (Igartua Miró, 2000, pág. 209). De ahí que el legislador, a través del artículo 21º de la LSST, señala una serie de medidas dirigidas a la gestión del riesgo, estableciendo un orden de prioridad: la eliminación del riesgo en su origen; el tratamiento y control del riesgo en caso no pueda ser eliminado; la minimización del riesgo, adoptando sistemas de trabajo seguro; programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador; y, en último caso, facilitar equipos de protección personal adecuado. Cabe señalar que uno de los principales elementos para evitar los riesgos es la información e instrucción a los trabajadores: informarles del conjunto integrado de medidas para que estas sean eficaces (Alarcon Caracuel, 1996, págs. 114-115).

En este sentido, al empleador se le impone un deber de prevención, mientras tanto, de la trabajadora y del trabajador se espera que observen las medidas de seguridad que conoce y tenga una conducta prudente propia de todo ser racional, adulto y capacitado para su trabajo. Así, se deberá establecer una delimitación al deber de prevención que debe desarrollar el empleador. A tales efectos, los límites se sitúan en “una valoración con criterios de razonabilidad, según máximas de diligencia ordinaria, exigibles a un empresario normal” (Mellado, 1998, pág. 41). Según esto, se exige al empleador un comportamiento normal y diligente, pero que no exceda lo razonable, esto es, “no puede exigírsele ni una vigilancia permanente, ni algo más allá de sus usuales comportamientos correctos y diligentes” (Igartua Miró, 2000, págs. 326-227).

De ahí que la naturaleza contractual de la responsabilidad del empleador respecto a sus trabajadoras y trabajadores, que se basa en la existencia de la obligación empresarial de velar por la seguridad y salud de sus trabajadoras y trabajadores, “obligación de origen legal que se integra en el contenido del contrato de trabajo, por eso es que la responsabilidad del empleador deriva del incumplimiento de tales obligaciones esenciales de un contrato de trabajo” (Gorelli, 2006, pág. 26). En esta relación jurídico-laboral dependiente, las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo. Así como los riesgos surgen en el lugar del trabajo, corresponde al empleador garantizar la seguridad y salud, de tal manera que aquellos deben prevenir y proteger a estos frente a tales riesgos, aunque la responsabilidad del empleador va más allá, al imponer el conocimiento de los riesgos profesionales y el compromiso de garantizar que los procesos de gestión promuevan la seguridad y salud en el trabajo (Alli, 2009, pág. 45). Este deber de prevenir los riesgos a los que se enfrentan las trabajadoras y los trabajadores nace con motivo del contrato de trabajo y porque así se encuentra legalmente establecido en la LSST y su reglamento. Su cumplimiento no se deja a la

voluntad del empleador, sino que este está obligado a no incumplirlo.

En consecuencia, el empleador no sólo tiene que cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales, sino que también debe adoptar medidas de aseguramiento, dando muestra que la considera un componente básico de su empresa y que la tiene en cuenta al momento de decidir sus inversiones y en todas sus decisiones. Con un comportamiento como este, el empleador es un factor principal para consolidar la cultura de la prevención en su empresa. La obligación del empleador de observar las normas legales sobre seguridad y salud en el trabajo, así como el de asegurar el respeto a la persona, patrimonio y dignidad del trabajador, es consecuencia de la propia naturaleza del contrato de trabajo. Por ello, esta obligación no se agota con la adopción de una medida preventiva, sino que el empresario tiene el deber de verificar su eficacia y, en base al SGSST, efectuar los cambios que sean necesarios para que, teniendo en cuenta el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica, la actividad se desarrolle asegurando la integridad psicofísica y la dignidad del trabajador, teniendo en cuenta que en materia de seguridad y salud en el trabajo hay una serie de derechos y obligaciones recíprocos, entre la persona trabajadora y el empleador.

Un ejemplo de deber específico vendría a ser el contemplado en el artículo 35º inciso b) LSST El empleador debe “realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo”; es decir, si se verifica que el trabajador solo ha tenido tres capacitaciones el empleador incurre en responsabilidad. Cabe resaltar que, si bien estos deberes son especificaciones del deber general del empleador (“garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos sus aspectos”), no agotan el contenido de dicho deber, a causa de que tan solo son concreciones o materializaciones necesarias de algunos de sus aspectos, ya que, si las obligaciones estuvieran enunciadas en términos muy amplios, la exigencia de su cumplimiento se dificultaría y la actuación del empleador no tendría pie a delimitarse (Alarcon Caracuel, 1996, pág. 107).

Dentro del marco de la LSST, Ospina Salinas identifica como los pilares de la cultura preventiva, los siguientes: “a. El deber de prevención de los empleadores; b. El rol de fiscalización y control del Estado; y, c. La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales” (Ospina Salinas, 2011, pág. 181). De modo que, el principio de prevención brinda parámetros y pone al empleador en una posición de garante a fin de que avale dentro del centro de trabajo los medios y condiciones necesarios destinados a la protección de la vida de las trabajadoras y los trabajadores e incluso de aquellos que no teniendo vínculo laboral prestan servicios o simplemente se encuentran dentro del ámbito de labores (Paredes Espinoza, 2013, pág. 10). Así, la prevención es un deber genérico del empleador, puesto que este resulta ser el principal obligado como consecuencia de que es el titular de su centro de trabajo y el que organiza y dirige la actividad productiva de la que se beneficiará. Si él tiene el poder de tomar decisiones, también ha de ser su responsabilidad que el lugar de trabajo y todas las condiciones en que se desempeña la prestación laboral revistan la seguridad que exige la

ley. Es más, la prevención no solamente implica el prever con antelación ciertas consecuencias negativas, sino que la prevención de riesgos para la salud y seguridad en las empresas busca eliminar o controlar aquellas condiciones que puedan contribuir a causar daños para la salud, pero anticipándose a tales siniestros en base a un sistema de gestión de riesgos, por ejemplo.

### **2.1.1 Técnicas de protección y el SCTR**

El surgimiento del SCTR como expresión de la protección social otorgada por el Estado en cuanto a los riesgos y daños a la salud que se ocasionan en la puesta del servicio de un trabajador en labores consideradas riesgosas, resulta siendo insuficiente porque se entiende que debería ser de uniforme y obligatoria aplicación para todos los ámbitos de trabajo y no solamente los considerados de riesgo. Se razona que el SCTR se encuentra dentro del ámbito de la Seguridad Social, la misma que es parte del sistema de protección por parte de la normativa internacional, mas intrínsecamente relacionado a los Convenios de la OIT y de los Tratados sobre Derechos Humanos, lo cual haría un tránsito más fácil hacia un seguro de cumplimiento uniforme y obligatorio, tanto para las trabajadoras como para los trabajadores, fortalecido por el derecho a la prevención de riesgos en el trabajo.

Se debe tener en cuenta, en primer lugar, este marco internacional para la correcta consideración de un tránsito del SCTR hacia un seguro universal y obligatorio para todo ámbito laboral, en base al derecho a la prevención que diversos Tratados relativos a Derechos Humanos refieren. Para empezar, se debe mencionar el Convenio 102 de la OIT, Norma Mínima de la Seguridad Social, cuyo artículo 31° sobre accidentes o enfermedades profesionales manifiesta:

“Todo Miembro para el que esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional”

Además de este, el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, menciona que toda persona tiene derecho a la Seguridad Social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa y que, en caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes. Añade este Protocolo que cuando se trate de personas que se encuentren trabajando, el derecho a la Seguridad Social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional (artículo noveno del Protocolo).

Tanto la Convención como el Protocolo establecen una cobertura de accidentes de trabajo indiferentemente de que estas se realicen en un ámbito riesgoso o no, así por su parte, la Convención

manifiesta que será el Estado el principal garante frente a las trabajadora y los trabajadores en cuanto les acontezca un accidente laboral o enfermedad profesional, mientras que el Protocolo manifiesta tajantemente que todas las personas tiene protección de su salud, ya que tienen derecho a la Seguridad Social ante el acaecimiento de un accidente de trabajo o de enfermedad profesional.

En la Constitución Política del Perú, artículo 10°, se reconoce el derecho la seguridad social y su ámbito de protección:

“El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”

Por este artículo constitucional se reconoce el derecho a la Seguridad Social de toda persona protegiéndola frente a las contingencias que devienen en el tiempo, tales como accidentes de trabajo u enfermedades profesionales. Como lo menciona Navas-Parejo, la normativa de salud laboral puede definirse esencialmente como un conjunto de obligaciones y es evidente que el incumplimiento de las mismas no puede derivar sino en una pluralidad de responsabilidades tanto según su naturaleza (civil o laboral, penal, administrativa, de seguridad social) como según los sujetos que pueden ser declarados responsables, centralmente el empresario (2012, pág. 37). Además de esto, es necesario mencionar la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud que amplía la cobertura de protección ante los riesgos en el trabajo y así regula el SCTR. Creado este, se debe entender que el Estado, para la protección de las trabajadoras y los trabajadores frente a los accidentes laborales y enfermedades profesionales como su principal objetivo, tiene al SCTR como su principal aliado pero que debería convertirse en un seguro de uniforme y obligatorio cumplimiento, ya no solo para trabajos de riesgo sino para todo ámbito en general, puesto que hay riesgos laborales que por más inofensivos que aparentan reducen la calidad de vida de la trabajadora y el trabajador, y esto en base a una aplicación del derecho a la prevención de riesgos laborales, lo que le permite, por añadidura, salvaguardar el derecho a la salud y la vida de aquellos, instaurando así una manifestación del derecho a la Seguridad Social como mecanismo de protección.

Tanto en la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud como en la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (LSST), encontramos referencias a este enlace entre el derecho a la prevención y un seguro de uniforme y obligatorio cumplimiento para todo ámbito laboral y para toda persona trabajadora. En la primera, en su artículo 2° menciona que el Seguro Social de Salud otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedad profesional. Por su lado, una característica que deberíamos resaltar de la LSST es que consta de un Título Preliminar, en el cual se

identifican nueve principios rectores; y seguidamente se desarrollan las obligaciones del empleador y del trabajador de forma más específica. El primer principio rector enunciado es el de prevención, a través del cual se establece que el empleador es el sujeto que está obligado a garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de quienes presten servicios dentro del centro de trabajo. Se observa que la prevención viene a ser un deber del empleador, por el cual se encuentra obligado a garantizar unas buenas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Entonces, si se quiere establecer el SCTR como un seguro de uniforme y obligatorio cumplimiento para toda persona trabajadora, se debe tener en cuenta todo lo previamente enunciado en la normativa sobre seguridad y salud, puesto que al reconocer un derecho a la prevención de riesgos laborales lo que se pretende es hacer hincapié en la importancia de la prevención en favor de las trabajadoras y los trabajadores, no entenderlo ya como un deber del empleador y por añadidura del trabajador. Se trataría de un derecho a la protección de la salud, pero desde un ámbito anterior a la concurrencia de la contingencia, puesto que la prevención postula medidas tendientes a vigilar e investigar los posibles riesgos previamente a que ocurrieran estos. Tal y como se encuentra ahora el SCTR, no propugna por una cultura preventiva como si lo haría un seguro de uniforme y obligatorio cumplimiento, debido a que al contar con el derecho a la prevención de riesgos laborales como postulado inicial, se propugna por integrar una cultura preventiva desde el inicio del contrato de trabajo hasta el final y sin tener en cuenta de si se trata de trabajos riesgosos o no, sino proteger a la persona trabajadora tal cual.

## **2.2 Responsabilidades que se derivan de los riesgos del trabajo**

Para atribuir algún tipo de responsabilidad al empleador por la ocurrencia de un accidente de trabajo, en primer lugar, debe determinarse el tipo de obligación que asume el empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Conforme se concluye de una lectura del artículo 1º del Título Preliminar de la Ley N° 29783, de acuerdo al Principio de Prevención el empleador será el garante del establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de toda persona trabajadora en el centro de trabajo, así como también de terceros ajenos pero que se hallan en el centro laboral. Asimismo, de acuerdo al Principio de Responsabilidad, el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él. Además, relacionado a lo anterior se tiene que el artículo 27º del Reglamento de la Ley N° 29783, establece que el empleador formará y capacitará a sus trabajadores en materia de prevención, formación que se centrará:

- En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.
- En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.
- En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.
- En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.
- En la actualización periódica de los conocimientos.

La responsabilidad del empleador ante los daños derivados del accidente de trabajo, debe entenderse como una responsabilidad específica del Derecho del Trabajo, pero que es necesario ser complementado con elementos sobre la reparación de tal daño en el Derecho Civil. Se debe acudir y aplicar estos elementos, en vista de que las normas laborales y de seguridad social son claras en cuanto a los deberes del empleador frente al padecimiento de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de los trabajadores, pero ante la ocurrencia de estas contingencias estos suelen plantear ante el Poder Judicial demandas solicitando una indemnización por daños y perjuicios, invocando los parámetros establecidos por el Código Civil. Se debe estimar que el uso del término responsabilidad civil en realidad hace referencia a la responsabilidad de carácter patrimonial, y no a una concreta adscripción de la misma sobre la base de las reglas de una rama del ordenamiento ni a un orden jurisdiccional determinado (Gorelli, 2006, págs. 11-12), de tal modo queda determinar qué tipo de responsabilidad es aplicable en el caso.

En efecto, para la doctrina, las trabajadoras y los trabajadores conjuntamente con sus empleadores están vinculados por una relación que es esencialmente contractual, cuyo incumplimiento puede determinar por parte del infractor una responsabilidad de tipo indemnizatorio y que tal tratamiento se encuentra tratado tanto en forma genérica como específica por diversas normas legales, tanto de origen civil como laboral, de tal manera que será de aplicación las normas de Derecho Civil relacionadas con la inexecución de las obligaciones (Elías, 2006, págs. 64-65). Esta es llamada también como responsabilidad civil contractual; y, aunque la responsabilidad civil por daños se ha clasificado, tradicionalmente, en contractual y extracontractual, la primera es aquella que surge por un daño producido en el marco de una relación jurídica preexistente entre el causante del mismo y el que lo sufre, será esta la que se analizará en el presente caso.

Del mismo modo, la doctrina considera que “si el deudor no cumple su obligación cuando y como debiera, el acreedor tiene el derecho de obtener una indemnización por daños y perjuicios, es decir, una suma en dinero equivalente al provecho que hubiera obtenido del cumplimiento efectivo y exacto de la obligación, a título de indemnización por el perjuicio sufrido” (Planiol & Ripert, 1996, pág. 132). No obstante, no alcanzaría con un incumplimiento sin más, debido a que se debe agregar a lo

antes señalado que para que exista obligación de indemnizar, aquel debe tener vinculación directa con un perjuicio causado al trabajador. El artículo 1321° del Código Civil vigente estipula que “queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución”.

Se regula que el empleador debe asegurar condiciones de trabajo dignas que garanticen un estado de vida física, mental y social en forma continua. Será una condición de trabajo cualquier característica del trabajo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos laborales. Además, dichas condiciones, son entendidas como requisitos materiales y condiciones ambientales, que deben reunir tanto los lugares donde la prestación del trabajo se ejecuta, como los instrumentos, máquinas y sustancias utilizadas en el proceso productivo para hacer realidad el derecho del trabajador a su vida, integridad física, salud y bienestar. De lo antes señalado, se tiene que en caso el empleador incumpla con las obligaciones contractuales que emanan del contrato de trabajo, las mismas que se vinculen con el Principio de Prevención, y siempre que estén directamente relacionadas con el accidente laboral sufrido por el trabajador, se encontrará obligado a indemnizar a su trabajador a título de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones, abarcando los conceptos de daño emergente, lucro cesante y daño moral.

Se debe ser insistente en la idea de que la prevención cobra importancia desde un inicio lo cual se relaciona con el cambio de paradigma de la seguridad y salud en el trabajo a nivel internacional durante la 91° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se llevó a cabo en el año 2003. En tal ocasión, la discusión giró en torno a la búsqueda de un enfoque integrado de las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de fomentar de manera permanente culturas de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, sólidas y duraderas; además, agrega que la Seguridad y Salud en el Trabajo se define como la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en estos (OIT, 2009, pág. 32).

Debido a la relevancia de la prevención en la normativa peruana de seguridad y salud en el trabajo, resulta pertinente entender el significado de “prevención”; y, sabiendo que nuestro ordenamiento no acoge definición de dicho término, es pertinente resaltar lo regulado por la Unión Europea: “El prever puede ser entendido como el conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de empresa, con el fin de evitar o de disminuir los riesgos profesionales” (Directiva 89/391/CEE, 2019), con ello queda claro que el prevenir es una medida o disposición que

se toma de manera anticipada para evitar que suceda una cosa considerada negativa.

Como se mencionó, este deber de prevención correspondiente al empleador, informa a toda la LSST. Siendo ello, el artículo 1º, y el articulado que va del 48º al 71º de la LSST respaldan y orientan, respectivamente, tal deber. Básicamente, dicho articulado, establece las siguientes obligaciones: garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de su labor; desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes; además, el empleador debe gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no puedan ser eliminados. Asimismo, el diseño de puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos, todos orientados a garantizar la seguridad y salud en el trabajo, entre otras tantas obligaciones. Por ello, el prevenir abarca una serie de deberes genéricos y específicos. Un deber genérico es el contemplado en el artículo 49º inciso a) LSST: El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión al mismo”.

### **2.2.1 Jurisprudencia laboral**

En esta parte del trabajo, se analizará los principales pronunciamientos jurisprudenciales que permitirán fortalecer el postulado de este derecho a la prevención de riesgos en el trabajo como postulado inicial hacia un SCTR de uniforme y obligatorio cumplimiento que proteja a toda trabajadora y todo trabajador:

Órgano Judicial	Expediente	Jurisprudencia
Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria	07/04/2016	<p>El Tribunal establece que el trabajo es realizado conforme a las estipulaciones del empleador con acatamiento a sus directrices y que el trabajador se encuentra impedido de establecer por sí mismo las medidas de seguridad necesarias para realizar su labor, por lo que ellas recaen en el empresario. También, establece que el deber de protección del empleador se extiende a la protección integral del trabajador de su seguridad y salud, siendo suficiente con que el daño se produzca como causa de la prestación laboral para que se proceda al análisis de los demás elementos tipificantes de la responsabilidad contractual. Agrega que la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones fijadas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, ya que para la Corte Suprema, ya no solo es suficiente contar con un seguro para que asuma los daños del accidente, sino que el empleador o empresa deberá asimismo acreditar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo a fin de evitar sus responsabilidades. Por último, considera que si ocurre un accidente laboral o a un tercero como un locador, y el empleador no acredita el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, aquel deberá responder por los daños y perjuicios ocasionados, incluso cuando acredite el pago del SCTR. Así, se establece que al empleador le corresponde garantizar en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida la salud y bienestar de los trabajadores y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o están dentro del ámbito del lugar de labores.</p>
	Casación Laboral N° 1225-2015 - Lima	
Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria	06/02/2017	<p>En esta Casación, se estableció que corresponde al demandante demostrar el daño y la negligencia del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo para atribuirle una conducta antijurídica, para que pueda responder por el incumplimiento de sus deberes. Además, deja en claro que para atribuirle al empleador el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo es necesario que el trabajador demuestre la negligencia del empleador en su incumplimiento, en ese sentido establece que la situación del empleador frente a un accidente de trabajo debe ser considerado diferente cuando esta haya realizado y garantizado todas las acciones para implementar las condiciones de seguridad y salud y así evitar los accidentes de trabajo. Si pese a ello, ocurre tal accidente le será atribuible al trabajador por su actuar negligente.</p>
	Casación Laboral N°18190-2016 - Lima	

Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria	30/09/2016	Este es uno de los pronunciamientos más importantes, puesto que establece precedente de obligatorio cumplimiento, que es el que, probada la existencia del daño por algún trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo, debe atribuirse la responsabilidad de dicho daño al incumplimiento de las obligaciones del empleador. Ello genera que este último deba asumir la obligación de indemnizar a la víctima o a sus derechohabientes, conforme a las reglas establecidas por el artículo 1332° del Código Civil. En el caso concreto, un trabajador que se dedicaba a conducir vehículos de transporte de su empleador sufrió un accidente de tránsito, el mismo que le ocasionó una incapacidad física permanente en grado total, con un menoscabo del 68%, debido al politraumatismo con fractura expuesta del miembro inferior izquierdo que padeció. En ese escenario, aplicando el criterio desarrollado, el Tribunal señaló que el empleador debe asumir el pago de la reparación ascendente a la suma de S/. 45,000.00 que fue determinada por la sentencia de segundo grado emitida en el proceso.
	Casación Laboral N°4258-2016 - Lima	
Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria	12/01/2017	En este caso, la viuda de un trabajador que falleció por infarto en una embarcación pesquera en la ciudad de Chimbote, solicitó que la empresa aseguradora le pague una pensión de viudez derivada de la póliza del SCTR que tenía su esposo. Se le denegó la cobertura en la medida que el fallecimiento del trabajador no se debió a un accidente de trabajo, sino que fue por causas naturales, por lo que la viuda decidió judicializar la controversia obteniendo resultados desfavorables en primera y segunda instancia, recurriendo en casación la Corte Suprema estableció que el causante se encontraba realizando labores habituales, ya que en el caso el trabajador se encontraba realizando labores habituales de pesca cumpliendo órdenes impartidas por su empleador, por lo que en mérito al principio de prevención (artículo I del Título Preliminar de la Ley N°29783) la empresa demandada tiene el deber de garantizar en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, hecho que no ha sido demostrado por el empleador, motivo por el que incurre en responsabilidad y debe asumir las implicancias económicas, legales y de otra índole. En este pronunciamiento sucede una particularidad, pues el empleador incluso frente al fallecimiento del trabajador por causas naturales incurrirá en incumplimiento de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo quedando expuesto a demandas indemnizatorias, no obstante que no le asista responsabilidad en el evento dañoso, pues solo se invoca el principio de prevención para atribuirle responsabilidad.
	Casación Laboral N° 3591-2016 - Del Santa	

Corte Suprema de Justicia de la República	18/09/2017	Este Pleno, en la parte relativa a los parámetros a tener en cuenta en vía judicial para atribuir responsabilidad civil al empleador por accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales, se acordó por unanimidad que el empleador como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador. Asimismo, en caso se reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el Juez de oficio ordenará pagar una suma de dinero por daños punitivos, cuyo monto máximo será fijado con criterio prudencial por el Juez, sin exceder el total del monto indemnizatorio ordenando a pagar por daño emergente, lucro cesante o daño moral y atendiendo a la conducta del empleador frente al caso concreto. En el VI Pleno, se manifiesta que dicha suma de dinero reconocida por el Juez por encima de aquellos que corresponda a la reparación del perjuicio, se otorga en los casos en que el acto causante del perjuicio ha estado rodeado de circunstancias que lo hacen particularmente ultrajante, vejatorio o penoso para la víctima. Es decir, este tipo de daños se define como que es concedido adicionalmente al actual daño cuando el demandado actuó con imprudencia, malicia o engaño, por esto es necesario que se produzca algo más que una mera negligencia en la comisión.
	VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Labora y Previsional.	

En concreto, si bien la Corte no hace referencia a un derecho específico de prevención, sí lo hace, pero en una lógica de deber de parte del empleador, lo que debería llamar la atención, debido a que más que un deber, el derecho de prevención de riesgos en el trabajo abarcaría medidas preventivas previas al acaecimiento de un accidente laboral. El criterio de la Corte Suprema es que, en todo accidente de trabajo, el empleador como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud de la trabajadora y del trabajador, criterio que se ha mantenido siempre en la jurisprudencia laboral. De tal modo que, no solo es un deber principal del empleador, sino que es el derecho de prevención en el trabajo lo que genera realizar acciones tendientes a la protección de toda persona en el centro laboral. La vida de la persona es que se pone en riesgo en todo ámbito laboral, así que jurisprudencialmente, si bien no directamente, se imponen los esfuerzos por el logro de medidas idóneas de protección y seguridad en el trabajo, de tal manera que la configuración de estos derechos en el trabajo debería ser total y uniforme a toda trabajadora y trabajador en su centro laboral, y no descalificar a ciertos trabajos como lo hace el SCTR para prestar mayor prestación a labores riesgosas, debido a que no excluye los puesto de trabajo, sino excluye de protección adicional a la persona misma de la trabajadora y del trabajador.

### 2.2.2 ¿Responsabilidad objetiva o responsabilidad subjetiva?

Será el empleador el principal garante de la salud de sus trabajadoras y de sus trabajadores y quien tiene diversas obligaciones tendientes a eliminar o disminuir la posibilidad de ocurrencia de accidentes laborales. Así, la obligación de preservar la seguridad y salud de los trabajadores tiene trascendencia en materia de responsabilidad debido a que, según Gorelli, confirma la naturaleza contractual de la responsabilidad, ya que pese a que las obligaciones del empleador se establecen en la regulación legal pertinente, solo se activan cuando surge el contrato de trabajo (Gorelli, 2006, pág. 17). De ahí que, en palabras de Montoya Melgar, se deduce que la responsabilidad civil del empleador se da en tanto hay un incumplimiento de la normativa de prevención, generada a raíz de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, lo cual sería una autentica responsabilidad laboral –de un empleador frente a su trabajadora y su trabajador–, constituyendo ejemplo de responsabilidad contractual, en cuanto que las correspondientes cuestiones litigiosas se promueven entre empleador y trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (Montoya, 2018, pág. 313). Entonces, en el ámbito de la responsabilidad del empleador, se está ante un esquema de responsabilidad contractual por el incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y, por ende, debe leerse conjuntamente con lo previsto en el artículo 1314°, 1315° y 1329° del Código Civil, en virtud del cual sólo quedará sujeto al pago de la indemnización por daños y perjuicios, en cuanto dichos daños sean consecuencia inmediata y directa de la inejecución de una obligación contractual.

Así, de un primer acercamiento a este tipo de responsabilidad puede estimarse que la responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son todas las consecuencias jurídico-patrimoniales que deberá afrontar el empleador cuando sea responsable de un accidente de trabajo o enfermedad profesional (Galicia, 2015, pág. 281). En otras palabras, esta responsabilidad sería un mecanismo que nuestro ordenamiento jurídico prevé para poder transferir a un sujeto determinado, el costo de los daños experimentados por otro, la víctima (Monateri, 1998, pág. 20). Entonces, esta responsabilidad opera como un sistema determinado con reglas estables y específicas que deben aplicarse en este caso supletoriamente, para que se asigne, de ser el caso, la responsabilidad al empleador por los daños generados al trabajador. Además, debe quedar claro que en un accidente de trabajo hay diversas situaciones en las que el trabajador puede verse como responsable por daños generados a otros, o que también cabe el caso de que no solo el empleador puede ser quien reciba el traslado de los daños originados, ya que puede darse el caso de que el accidente de trabajo se produzca por la acción u omisión de un compañero de trabajo, incluso un tercero.

Por eso, se trataría de una responsabilidad subjetiva, pero “no cualquier tipo de responsabilidad subjetiva, ya que para que esta se configure solo se requiere la comprobación de la negligencia” (Galicia, 2015, pág. 287). Ahora bien, como anota Luque, el imperio de la responsabilidad subjetiva

del empleador en materia de accidentes de trabajo hay una inversión de la prueba mediante la cual el empleador deberá probar su falta de diligencia y ya no el trabajador, hasta el punto que en ocasiones solo la concurrencia de caso fortuito o culpa exclusiva de la víctima impidan la imputación de dicha responsabilidad (Luque, 2002, pág. 29). En nuestro país, para la aplicación de la inversión de la carga de la prueba, deberá dirigirse al artículo 1329 del CC, en este precepto normativo se hace referencia al tema de presunción de culpa leve, lo que significa, según la doctrina, que dicha presunción es iuris tantum en tanto admite prueba en contrario y que implica una valoración de la diligencia del empleador (deudor) al que deberá responder aportando pruebas que demuestren su actuar diligente (Beltrán , 2004, pág. 987). Es más, para hacerle frente a esa presunción de culpa leve, el empleador tiene dos vías distintas para eliminarla: la primera, en tanto diligencia equivale a ausencia de culpa, demostrar la diligencia derivaría en la eliminación de la presunción; la segunda vía consiste en probar que el incumplimiento se debió a un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, si lo prueba, entonces hay ausencia de culpa y así se acaba con la presunción del artículo 1329° (Castillo & Rivas, 2014, págs. 139-140).



## CAPÍTULO III

### EL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJOS DE RIESGO Y UN CATÁLOGO DISCRIMINATORIO

#### 3.1 Actividades riesgosas y no riesgosas

El concepto de riesgo en el ámbito laboral pertenece al discurso de la sociedad del riesgo que parte de la idea, constantemente realzada, de que todo trabajo conlleva un riesgo para la trabajadora y el trabajador, ya que debe entenderse al trabajo como un sector de peligro y riesgo constante, por lo que conocer su carácter sistémico en una sociedad como la nuestra, menciona Sempere, hace que se pueda afirmar que el trabajo en sí es una actividad peligrosa, que incide bien de forma directa o bien indirecta en la salud de todos los trabajadores (Sempere, García, & González, 2001, pág. 19).

Por su lado, parte de la doctrina distingue el concepto de peligro y riesgo en base a que este último es la contingencia adversa que se está dispuesta a afrontar, mientras que aquella es una posibilidad perjudicial causante probable y que es inherente a una determinada situación pero que el sujeto puede ignorar, por tanto, prosigue Fierro, el riesgo el sujeto actuante lo asume, es una expectativa completamente subjetiva, con mayor o menor grado de probabilidad de que no ocurra en la realidad un evento indeseable, mientras que no necesariamente sucede así respecto al peligro (Fierro, 2002, pág. 396). Lo cierto es que según el tipo de trabajo se van a encontrar distintos tipos de peligros y riesgos ineludibles y que “para calificar el riesgo desde un punto de vista de su gravedad se valoran conjuntamente la probabilidad de que produzca el daño y la severidad del mismo” (Gallardo, 2016, pág. 168), lo que deviene en que exista una normativa con la finalidad de proteger a la trabajadora y el trabajador de cualquier tipo de contingencias en su trabajo.

Con tal fin, el SCTR fue creado por la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (LMSS), que establece nuevos mecanismos de aseguramiento y determina nuevas prestaciones. Uno de tales fue el de establecer un sistema en el cual tanto la empresa privada como el Estado, a elección del empleador, podrían cubrir las contingencias que señala la norma, por lo que, a diferencia de su predecesora, las prestaciones ya no se encontrarían únicamente a cargo del Estado. El SCTR es un régimen de naturaleza contributiva, distinta al régimen de salud y al régimen de pensiones del sistema de seguridad social del Perú, que en cuanto al otorgamiento de la protección social permite la intervención de la empresa privada. La doctrina afirma que el SCTR fue un producto de su época, una en la que se intentaba nuevamente reformar la Seguridad Social y en dónde el énfasis a la participación del sector privado era presentado como una alternativa de mayores y mejores servicios (Hurtado, 2015, pág. 175), de tal modo que este seguro complementario ostenta, en mayor medida, las técnicas de colaboración y gestión privada de los sistemas de protección social en el Perú, aunque siga siendo administrado y supervisado por parte del Estado.

Por eso, para cumplir sus fines, el objetivo de identificar las actividades de alto riesgo es principalmente la Prevención de estos, ya que es importante proteger al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo; por tanto, una buena actuación en prevención de riesgos laborales implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo. Esto debe conseguirse, en primer lugar, fomentando primero en los responsables de las empresas y después en todas las trabajadoras y todos los trabajadores una auténtica cultura preventiva, que debe tener su reflejo en la planificación de la prevención. Tal objetivo no persigue únicamente mejorar la formación en seguridad del personal de la empresa, sino garantizar, para cada una de las personas trabajadoras, la formación y la información adecuadas sobre los riesgos que entraña su puesto de trabajo y la adaptación de sus características psicofísicas a las del puesto de trabajo que tienen asignadas. En las organizaciones es complicado intervenir los riesgos debido a los costos que estos tienen, pero lo importante es dar a conocer a la empresa los resultados y concienciar en la promoción y prevención de la salud del recurso más importante de la compañía: sus trabajadoras y trabajadores.

### **3.1.1 Sustento jurídico de la diferenciación en su aseguramiento**

Para entender lo que ofrece el SCTR es necesario empezar por su definición: es un seguro complementario que otorga coberturas adicionales a los afiliados regulares al Seguro Social de Salud, pero siempre que estos lleven a cabo actividades consideradas de riesgo, las cuales se encuentran comprendidas en el Anexo 5 del Reglamento de LMSSS.

El profesor Rendón Vásquez señala en forma sintetizada las prestaciones que otorga el SCTR, a saber:

1. La atención médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica, cualquiera sea su nivel de complejidad, hasta la recuperación total del asegurado a la declaración de una invalidez permanente total o parcial, o su fallecimiento, siendo que el asegurado conserva su derecho a ser atendido por el Seguro Social de Salud con posterioridad a la declaración de invalidez permanente;
2. Rehabilitación y readaptación laboral del inválido, y,
3. La entrega de aparatos prótesis y ortopédicos necesario al asegurado inválido.
4. Prestaciones económicas: pensiones de invalidez, pensiones de sobrevivencia y gastos de sepelio. (Rendón, 2008, pág. 247).

Además, el SCTR se encuentra limitado a las contingencias ocasionadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se excluye de su ámbito de aplicación a las enfermedades comunes (estas deberán ser atendidas por los mecanismos de seguridad social tradicionales), diferenciación que se verá más detalladamente en el siguiente cuadro:

Protección del SCTR	Exclusión de protección del SCTR
<p>Accidentes de trabajo:</p> <p>i. Lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo.</p>	<p>Enfermedad común:</p> <p>i. Este tipo de enfermedades carecen de nexo causal entre las actividades que lleva a cabo la persona o el centro de trabajo y la propia enfermedad. Enfermedades como los resfriados, dolores de estómago, etc.</p> <p>ii. Se debe tomar en cuenta el último párrafo del artículo 3° de las Normas Técnicas del SCTR que mencionan que en caso una enfermedad no aparezca en el listado de enfermedades profesionales, pero se demuestra relación de causalidad con el tipo de trabajo que desempeña la trabajadora y el trabajador o el ambiente en que labora, será reconocida como enfermedad profesional.</p>
<p>Enfermedad profesional:</p> <p>i. Todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o medio en que se ha visto obligado a trabajar</p> <p>ii. Su configuración requiere de la preexistencia de un vínculo causal entre las actividades que se desarrollan y la propia enfermedad, de otro modo no puede ser considerada como profesional.</p>	

En definitiva, ¿qué es una enfermedad causada por el trabajo? La respuesta se halla, siguiendo a Vogel, uniendo dos dimensiones de la realidad: por un lado, la realidad social, política y jurídica; bajo ciertas condiciones, tal o cual enfermedad aparece relacionada con las condiciones laborales y, a veces, es reconocida como una enfermedad profesional a menudo, provoca la adopción de determinadas medidas preventivas; por otro lado, la dimensión biomédica de la realidad, que respondería a la racionalidad científica (Vogel, 2003, pág. 35).

De tal manera que al ser el SCTR un contrato de seguro obligatorio y a cuenta del empleador que otorga cobertura de prestaciones de salud y prestaciones económicas ante accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales que pudieran padecer las trabajadoras y los trabajadores de una empresa, solo es válida esta relación jurídica en tanto la empresa realiza actividades económicas en su totalidad, en parte o en alguna de sus labores de alto riesgo, que están definidas en el Anexo 5 del Reglamento de la LMSS, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA. La doctrina trata de justificar este listado de actividades riesgosas mencionando que todo trabajo, en realidad toda actividad, conlleva un riesgo específico, el cual se puede ver incrementado por las particularidades que encierra cada área productiva los que generalmente no pueden eliminarse pero que merecen ser objeto de especial atención a efectos de prever los eventuales daños que traen consigo (Piedra, 2018, pág. 72).

Entonces, lo mencionado hasta aquí, intenta introducir la idea de que debe diferenciarse entre trabajos no riesgosos y trabajos riesgosos, en tanto que para la normativa laboral peruana estos merecen una

protección especial por su naturaleza riesgosa, mientras que aquellos no merecen dicha protección, puesto que su propia naturaleza no lo demanda, además de no estar dentro de esta lista de actividades comprendida en el Anexo 5.

### **3.1.2 Repercusiones en el ámbito del trabajo**

La primera de estas es que el SCTR es un seguro obligatorio que otorga coberturas de salud, invalidez y sepelio por accidentes o enfermedades causados en el ejercicio solamente de labores de alto riesgo, de tal modo que fue creado para proteger especialmente a ciertas actividades, pero diseñado para proteger a la trabajadora y el trabajador procurando el mantenimiento de sus niveles de vida, así como para recuperar su salud.

Otro efecto del seguro es reparar todos los daños físicos causados por el accidente hasta su recuperación total: se contemplan cirugías, medicinas, rehabilitaciones y prótesis, entre otros. Todos estos procedimientos se cubren al 100% y sin tener que abonar pagos adicionales; por tanto, si la actividad no se encuentra catalogada como de alto riesgo, las cotizaciones se efectuarán de manera ordinaria.

También repercute en la prevención, ya que alienta facilitar la capacitación de los colaboradores en seguridad industrial y salud ocupacional, de esta manera se les incentivará a protegerse y a usar los equipos de seguridad, promoviendo ambientes seguros de trabajo. Relacionado a esto último, el seguro pretende asegurar a la totalidad de colaboradores del centro de trabajo, donde se desarrollan las actividades de alto riesgo, esto incluye a personal administrativo en caso de estar expuesto a los riesgos de accidente o enfermedad.

En todo esto pretende incidir el SCTR, pero lo que ha dejado de tener en cuenta es mantenerse acorde a los tiempos y a las nuevas necesidades de protección de las trabajadoras y los trabajadores, debido a que el trabajo y sus riesgos no son los mismos para toda persona trabajadora, considerándose un sinsentido la prolongación de la validez de un listado cerrado de actividades que merecen una especial protección de la normativa laboral, ofreciendo protección insuficiente de ciertas prestaciones a un número significativo de trabajadoras y trabajadores.

### **3.2. Las mujeres trabajadoras y los riesgos en el trabajo**

La doctrina es enfática en aseverar que existen riesgos laborales específicos de las mujeres trabajadoras, afirmación constatada por diversos estudios sobre el particular, como es el caso de los siguientes. En primer lugar, se tiene al acoso laboral genérico o sexual, riesgos denominados “psicosociales”, relacionados con la propia organización del trabajo, que afectan en particular a la salud mental, en forma de estrés, depresión, ansiedad, violencia en el trabajo, acoso que son mucho

más frecuentes en determinados sectores de la actividad económica, entre los que se cita la educación, los servicios sociales y la asistencia sanitaria, es decir, en sectores de la actividad fuertemente feminizados (Voguel, 2019).

En segundo lugar, se tiene las dobles jornadas (o doble presencia), riesgo que sí ha comenzado a ser tenido en cuenta en los primeros estudios de género y salud laboral. Es un hecho incontestable que las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales al interactuar con ellos, según afirma la doctrina científica especializada, “los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa y una mayor pre disposición al burnout” (Torres & Paravic, 2019) y, por lo tanto, no puede desvincularse uno y otro ámbito y no puede exigirse una única causalidad para considerar el descrito como un riesgo laboral.

En tercer lugar, la doctrina hace referencia a riesgos ligados a actividades propiamente feminizadas como la textil y confección, servicios, enseñanza, hostelería y comercio, sanidad y agroalimentación, donde se tiene los riesgos derivados de otros factores de discriminación, mucho menos explorados hasta el momento, por no decir ignorados: salarios más bajos, menor participación en la toma de decisiones, en los puestos directivos o de relevancia en las organizaciones donde prestan servicios, precariedad laboral, temor a la pérdida del empleo con ocasión del embarazo o la maternidad, entre otros (Voguel, 2019).

Lo mencionado complementa con lo que tradicionalmente se ha venido identificando riesgos laborales femeninos con aquellos que inciden sobre la capacidad reproductiva, el embarazo y la maternidad, o que se manifiestan con ocasión solamente del embarazo. Esto porque, según la normativa laboral, en este ámbito existe riesgos más frecuentes en la mujer, que pueden tener incidencia en el desarrollo del embarazo, pero que debe añadir e integrar ahora la perspectiva de género y no la mera desagregación de datos por sexos, lo cual motiva que “el control de riesgos debe tener las características de ser dinámico, individualizado y global atendiendo a los cambios de tipo psicofisiológico que suceden en la mujer” (Rivas, 2014, pág. 233), es decir, valorando los riesgos tanto físicos como psicológicos.

Esto debe ser así, debido a que según se trate de una trabajadora o un trabajador, “la mujer sufre porcentualmente muchos menos accidentes de tipo físico (cortes, caídas, quemaduras, sobreesfuerzos); y, en cambio, se encuentran más expuestas a los factores que conforman la exposición a riesgos psicosociales: exigencia mental del puesto de trabajo, o alta exigencia del mismo, ritmo de trabajo” (Rivas, 2014, pág. 235), lo cual no deja de lado su protección de otros factores personales o sociales según la persona afectada.

En el terreno jurídico, la dificultad que se encuentra, en relación con los trastornos de la salud mental de la trabajadora y del trabajador en cuanto a su fuente de protección, es la de su calificación jurídica en el terreno de las contingencias profesionales, en la que ha de tenerse presente el desvalor que

parece subyacer respecto de los trastornos mentales cuando los padecen las mujeres. Aunque la normativa laboral y previsional no elude tal protección, sea cual sea su origen, pero una adecuada tutela hacia la trabajadora y el trabajador “necesariamente ha de pasar por comenzar con su correcto encuadramiento entre los riesgos profesionales” (Rivas, 2014, pág. 259).

### **3.2.1 Discriminación y desigualdad en el aseguramiento de riesgos en el trabajo**

La segregación que las mujeres trabajadoras sufren ante el aseguramiento de los riesgos es una segregación tanto horizontal –lo que determina que ciertas profesiones sean femeninas y otras masculinas–, como la vertical –en donde se ve con claridad que la división de poder guarda estrictamente patrones de género–, donde la antropología cultural da cuenta de diferentes estatus atribuidos a la mujer según la comunidad de que se trate haciendo que la división sexual del trabajo responda más a herencias culturales (Rodríguez, 2003, pág. 6) y esto porque los criterios de división del trabajo en base al género responden a las relaciones de poder y a la división de roles en las sociedades.

También ha influido la incorporación de la tecnología que ha favorecido al hombre en cuanto al diseño de las máquinas, herramientas, y otros, que fueron concebidas en función de las características antropométricas de los hombres (Rodríguez, 2003, págs. 6-7), es que además los hechos sugieren que las condiciones de trabajo insalubres y los problemas de salud ocupacional de las mujeres “no son en general abordados por los empleadores, sindicatos, investigadores y gestores de políticas, lo que contribuye a aumentar más las inequidades por razón de género en la salud ocupacional” (Piroska, 2001).

Un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) da una perspectiva de ello cuando dice que al tratar de fijar normas sanitarias aplicables en el medio de trabajo, no hay que hacerlo en función de un “ser humano medio” inexistente, sino en función de los trabajadores realmente expuestos, habida cuenta de la variabilidad de la exposición y de la respuesta (OMS, 2019), esto porque se observa que las mujeres sufren muchos problemas de salud muy especiales vinculados con su trabajo también especial: trabajo repetitivo, instrumentos, herramientas y puestos de trabajo no pensados para su uso, estrés psicosocial debido a distintos elementos, acoso sexual, hostigamiento, demandas incompatibles con el embarazo o la lactancia y la vida familiar, alteraciones reproductivas vinculadas con su trabajo, agotamiento visual por trabajos meticulosos repetitivos.

En efecto, las políticas en materia de salud y seguridad en el trabajo y las mismas prácticas preventivas, dice Vogel, se construyen y ponen en práctica desde una posición de “neutralidad” de género, lo cual supone que implícitamente la referencia es el trabajador masculino (Voguel, 2019), es que se ha dispuesto, aún mediante leyes, la proscripción de las mujeres de ciertos trabajos por el

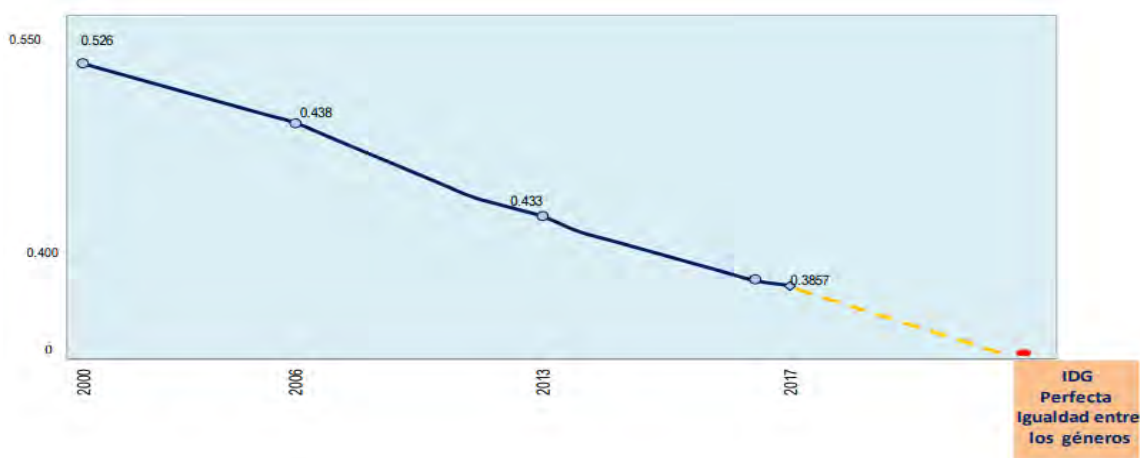
daño que podría causar a la trabajadora o a su descendencia. Estas formas de “prevención”, constituyen “falsa prevención”, dado que son en realidad formas de discriminación en el empleo (Rodríguez, 2003, pág. 7). Es más, los mismos estándares de salud y los límites de exposición para las sustancias peligrosas “están basados en población masculina y la misma ergonomía, salvo excepciones, hace poco caso del género” (Rodríguez, 2003, pág. 8).

### 3.2.2 Consecuencias de la diferenciación de las actividades laborales en las mujeres trabajadoras

Desde el punto de vista de la salud laboral, en el ámbito del trabajo, la política de prevención de riesgos ha de tomar en consideración los riesgos también en función de la diferencia de género, por razón de su mayor prevalencia, incidencia y mejor prevención para una más apropiada gestión de la prevención de estos, no existe una estrategia preventiva específica de riesgos laborales pensada para trabajadora y trabajador, cada uno con sus particularidades, como se vio líneas arriba. Las únicas medidas preventivas existentes se refieren a la capacidad reproductiva o al propio estado biológico del embarazo.

En general, el Gráfico N° 1 presenta el Índice de Desigualdad de Género que interpreta como una pérdida combinada en los logros de salud reproductiva, empoderamiento y participación en la fuerza laboral debido a las desigualdades de género (INEI, 2018, pág. 11) y por lo tanto, una mayor pérdida para el desarrollo humano.

Gráfico N° 1. Evolución Del Índice De Desigualdad De Género



Fuente/Elaboración: INEI

Específicamente, en el Gráfico N°2, en cuanto a la cobertura de seguro de salud, el acceso a una adecuada seguridad social y a la protección de la salud, que son derechos humanos fundamentales, al cual tienen derecho mujeres y hombres, en el año 2007, en el Perú el 57,6% de las mujeres no tenían ningún tipo de seguro de salud y que al año 2017, el 49,6% de las mujeres acceden al SIS. En el caso del Seguro Social de Salud (EsSalud), al año 2017 alrededor de una cuarta parte de mujeres y hombres tienen este tipo de seguro de salud “esta paridad en el acceso a este tipo de seguro, obedece a que una parte importante de las mujeres obtienen como seguro facultativo sea como esposa o hija, mientras que los hombres adquieren como parte de sus derechos laborales” (INEI, 2018, pág. 65).

Gráfico N° 2. Cobertura de seguro de salud por género

Tipo de seguro / Sexo	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Con algún seguro de salud</b>											
Mujer	42,4	55,1	62,8	65,6	66,6	63,8	67,5	71,3	75,5	78,4	78,9
Hombre	41,8	52,3	58,3	61,3	62,3	59,9	63,3	66,7	70,3	73,0	73,8
<b>Sistema Integral de salud (SIS)</b>											
Mujer	17,5	29,8	36,7	39,1	38,6	33,6	37,8	41,6	46,1	49,3	49,6
Hombre	16,4	26,3	30,7	33,5	33,6	29,0	32,8	36,3	40,6	43,2	44,0
<b>Seguro Social (EsSalud)</b>											
Mujer	19,8	20,2	20,8	21,6	22,9	24,4	24,4	24,5	24,7	24,3	24,5
Hombre	19,4	20,1	21,6	21,7	22,5	24,5	24,3	24,6	24,4	24,4	24,8
<b>Otros seguros</b>											
Mujer	5,1	5,1	5,3	4,9	5,1	5,7	5,3	5,1	4,7	4,8	4,8
Hombre	5,9	5,9	6,0	6,1	6,2	6,4	6,2	5,7	5,3	5,4	5,1

Fuente/Elaboración: INEI

Para entender el siguiente gráfico, la rama de actividad económica es el sector de la economía dentro del cual la persona o la empresa ejerce o ha ejercido una ocupación. Se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU, al igual que lo utiliza el Anexo 5 de las Normas Técnicas). El Gráfico N°3 y Tabla N°1 muestra que, en el Perú, las ramas de actividades económicas en las que se concentran el 67,6% de las mujeres peruanas son servicios (41,1%) y comercio (26,5%). La actividad de comercio, hoteles y restaurantes se constituye en una porción en la que se concentra el sector informal de la economía y por tanto presenta condiciones precarias de trabajo. Por otro lado, el 8,6% de las mujeres trabajan en el sector manufactura. Los hombres se concentran en las actividades de agricultura (26,6%), servicios (24,0%), transportes y comunicaciones (13,6%), comercio (12,8%), manufactura y construcción (10,0% en cada caso).

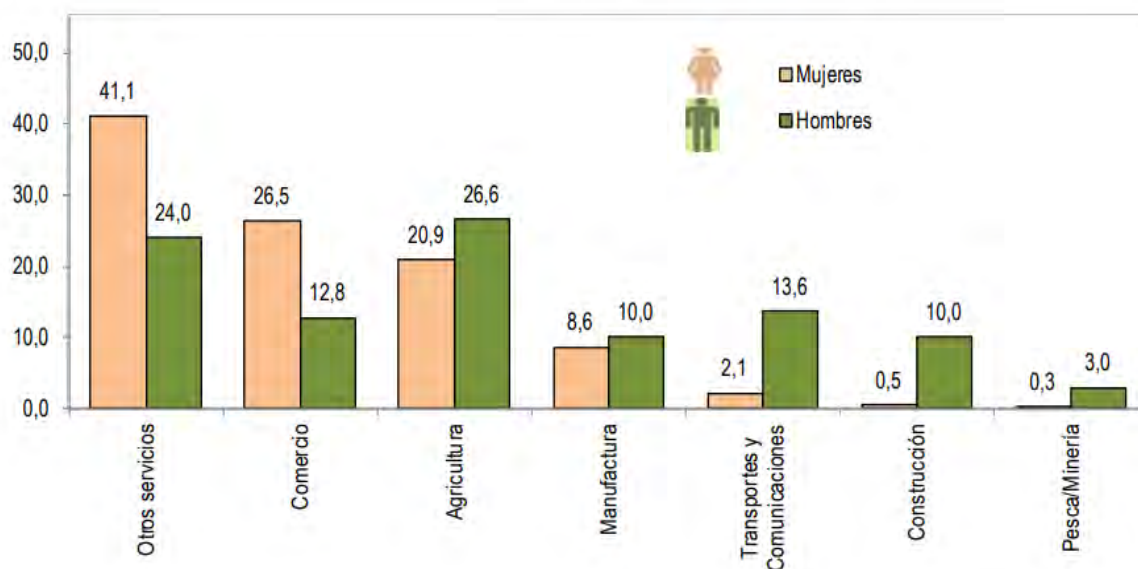
Gráfico N° 3. Mujeres y hombres ocupadas/os, según ramas de actividad

Ramas de actividad / Sexo	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Nacional</b>									
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Agricultura</b>									
Mujeres	23,8	22,8	22,4	21,2	21,4	21,4	22,3	21,9	20,9
Hombres	28,3	27,0	27,4	26,5	26,0	26,4	27,0	27,0	26,6
<b>Pesca/Minería</b>									
Mujeres	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3
Hombres	2,8	2,8	3,1	3,0	3,1	3,0	3,1	2,9	3,0
<b>Manufactura</b>									
Mujeres	9,8	9,7	9,5	9,6	9,4	8,9	8,6	8,6	8,6
Hombres	11,2	11,2	10,6	11,2	10,7	10,0	10,1	10,2	10,0
<b>Construcción</b>									
Mujeres	0,4	0,3	0,5	0,6	0,7	0,6	0,6	0,7	0,5
Hombres	8,6	9,7	9,7	10,0	10,6	11,0	11,2	10,4	10,0
<b>Comercio</b>									
Mujeres	24,6	25,2	25,2	26,4	26,5	26,2	25,6	25,7	26,5
Hombres	13,1	13,2	12,7	13,0	13,5	13,5	12,4	12,5	12,8
<b>Transportes y Comunicaciones</b>									
Mujeres	2,4	2,0	2,1	1,9	1,9	2,0	1,9	1,9	2,1
Hombres	12,2	12,6	12,7	12,2	12,2	12,7	13,2	13,5	13,6
<b>Otros servicios</b>									
Mujeres	38,7	39,7	40,0	40,0	39,8	40,5	40,5	40,9	41,1
Hombres	23,8	23,4	23,7	24,1	24,0	23,5	23,1	23,5	24,0

Fuente/Elaboración: INEI

Entonces, en relación a la protección brindada por el SCTR, se tiene que la discriminación por género persiste en el Perú en contra de las mujeres, lo cual se debe no solo a políticas empresariales, sino que también viene dirigido desde el propio Estado y su normativa vigente al considerarse discriminatorio este catálogo de trabajos de riesgo del Anexo 5 de las Normas Técnicas, de tal modo que el SCTR tutela y protege actividades de riesgo mayormente masculinizados y desprotege actividades normalmente feminizados. Debe entenderse que este catálogo de trabajos de riesgo se enriquecería si tomara en cuenta el concepto que hace un tiempo se viene proponiendo desde la temática de género. Se propone la ampliación de la protección especial y complementaria referida básicamente a proteger especialmente a la trabajadora, porque requiere competencias o calificaciones especiales y que está expuesta a un ambiente laboral diferente al del hombre trabajador, ya que se encuentra expuesta a riesgos específico, pero que debe entenderse que su trabajo es de igual importancia para el empleador, para la sociedad. Este es un hecho que coadyuvaría de una manera más radical a la eliminación de la discriminación hacia la mujer trabajadora.

TABLA N° 1. Mujeres y hombres ocupadas/os, según ramas de actividad, 2017



Fuente/Elaboración: INEI

No obstante, la problemática es aún más profunda si tomamos en cuenta que este catálogo está revestido por una discriminación indirecta hacia la mujer trabajadora. Según la doctrina, los elementos de la discriminación indirecta son el enunciado neutral de una medida adoptada, el impacto adverso en su aplicación sobre un colectivo determinado, la categorización de ese colectivo dentro de los colectivos protegidos por la prohibición de discriminación y la ausencia de una justificación de la medida ajena a la causa de discriminación de que se trate (Lousada, 2014, págs. 197-198).

El análisis del catálogo del Anexo 5 evidencia que hay un segmento masculinizado más tutelado que el segmento feminizado por tanto no hay solamente una discriminación genérica que desprotege a toda trabajadora o trabajador que no se encuentra realizando actividades no riesgosas –lo cual vendría en una insuficiencia de cobertura del seguro especial y complementario–, sino que esa insuficiencia de cobertura se hace aún más grave en el caso de las mujeres trabajadoras detrayéndola de cualquier protección especial que ofrece el SCTR. Esta discriminación indirecta no es inmediata, porque se interpone una circunstancia que obedece a diferencias físicas entre hombres y mujeres apreciables en promedio que, en la construcción social y cultural de género, se sobrevaloran si son de predominancia masculina o a una característica social o cultural que se explica a causa de los roles de género (Lousada, 2005, pág. 201).

Por tanto, si asumimos que el SCTR complementa o quiere proteger a la persona trabajadora, como una solución para la protección del trabajador en actividades de alto riesgo, se corre el peligro de exponerse a una doble discriminación, debido a que por un lado se hace una diferenciación

innecesaria entre trabajos de riesgos y trabajos que no suponen riesgos sabiendo de ante mano que todo trabajo supone riesgo y que una posible solución sería que un seguro añadido solo se habilitaría cuando se produce un siniestro, es decir para la protección del trabajo ex-post solo valdría analizar el grado del siniestro que invalida a la trabajadora y al trabajador y no la actividad misma, y lo que se pretende proteger es la persona del trabajador en sí ante un siniestro laboral, mas no la actividad que genera ese riesgo; y, en segundo lugar, es una norma que discrimina por razón de género, ya que la mayoría de actividades calificadas de alto riesgo son las desempeñadas por trabajadores mientras que se dejaría de protección complementaria las desempeñadas por trabajadoras, es que sucede que por definición los trabajos que son considerados peligrosos o de alto riesgo son aquellos que ponen en peligro la vida y la salud de la trabajadora y el trabajador.

La ley no puede crear trabajadores de primera y segunda categoría, tratamiento dispar que es atentatorio contra los principios de igualdad y no discriminación, es que crear un régimen de inferior nivel empujaría a las empresas a fraccionarse para aprovechar las ventajas de menores costos de nivel inferior (Pasco, Reafirmación de los pincipios del derecho del trabajo, 2004, pág. 17), lo cual manifiesta que se necesita una protección de estos en tanto personas y no la actividad o el trabajo, debido que quien está expuesto al riesgo a prevenir es la persona trabajadora mas no la actividad. Así, debe recalcarse la existencia de una discriminación indirecta dejando sin cobertura especial a la persona trabajadora que realiza trabajos no riesgosos, pero que a su vez son del segmento feminizado y por ende es una cuestión de derechos humanos de la trabajadora por lo que no debe desprotegerse ni deslindar de una protección igual de especial que aquellas.

## CONCLUSIONES

1. El SCTR se encuentra dentro del ámbito de la Seguridad Social, que es parte del sistema de protección por parte de la normativa internacional, más intrínsecamente relacionado a los Convenios de la OIT y de los Tratados sobre Derechos Humanos, lo cual haría un tránsito más fácil hacia un seguro de cumplimiento uniforme y obligatorio, tanto para las trabajadoras como para los trabajadores, fortalecido por el derecho a la prevención de riesgos en el trabajo.
2. Si queremos establecer el SCTR como un seguro de uniforme y obligatorio cumplimiento para toda persona trabajadora, se debe considerar lo previamente enunciado en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, puesto que al reconocer un derecho a la prevención de riesgos laborales lo que se pretende es hacer hincapié en la importancia de la prevención en favor de las trabajadoras y los trabajadores.
3. El SCTR en su actual diseño no propugna una cultura preventiva como si lo haría un seguro de uniforme y obligatorio cumplimiento, debido a que al contar con el derecho a la prevención de riesgos laborales como postulado inicial, se propugna por integrar una cultura preventiva desde el inicio del contrato de trabajo hasta el final y sin tener en cuenta de si se trata de trabajos riesgosos o no, sino proteger a la persona trabajadora como tal.
4. Si el riesgo en el trabajo es parte de su propia naturaleza, resulta contraproducente establecer que sólo quedarán cubiertos con el SCTR las actividades donde se produzcan los mayores riesgos
5. La doctrina es enfática en aseverar que existen riesgos laborales específicos de las mujeres trabajadoras
6. El SCTR tutela insuficientemente actividades que de acuerdo con los principios generales del aseguramiento de trabajos de riesgo debería ser universal, sin embargo, en nuestro país no es así.
7. Esto constituye un elemento de discriminación en general, pero un análisis exhaustivo entiende que en el universo tutelado por el SCTR se tiene que hay un segmento masculinizado más tutelado que el segmento feminizado. Por tanto, no es solamente una discriminación genérica de insuficiencia de cobertura en detrimento de las trabajadoras o trabajadores que realizan trabajos de riesgo, sino que esa insuficiencia de cobertura se hace más grave en el caso de las mujeres trabajadoras
8. El catálogo del Anexo 5 del Decreto Supremo N°009-97-SA protege insuficientemente y genera además una discriminación indirecta porque se estaría generando condiciones de mayor tutela de protección para un segmento de actividades que son las masculinizadas frente a otro segmento que cobija dicho catálogo que son los feminizados, desprotegiendo a la mujer trabajadora.
9. En ese sentido, el diseño normativo establecido para el SCTR debe inscribirse dentro de los Convenios de la OIT y de los Tratados sobre Derechos Humanos, por cuanto se trata de la

protección de la seguridad y salud de toda trabajadora y trabajador.

10. Lo indicado permite decir que el adecuado marco de interpretación del SCTR y del derecho a la seguridad social debe tener en cuenta los diversos tratados relativos a derechos humanos tanto en lo que se refiere al ámbito universal, como a los instrumentos internacionales del sistema interamericano.



## BIBLIOGRAFÍA

- Abanto, C., & Paitán, J. (2015). ¿Exonerar o no exonerar las gratificaciones? He ahí el dilema de la Seguridad Social. *Gaceta Constitucional Y Procesal Constitucional*.
- Alarcon Caracuel, M. (1996). Deberes del empresario respecto a seguridad y salud. En A. Ojeda Aviles, *La prevención de riesgos laborales. Aspectos claves de la Ley 31/95*. (págs. 89-123). Pamplona: Arazandi.
- Alli, B. O. (2009). *Principios fundamenal de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: Artesa.
- Anker, R. (2007). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, N° 3*, 343-370.
- Balta, J. (2005). *Acoso sexual en las relaciones laborales privadas*. Lima: ARA Editores.
- Barberá, E. (2002). Mas allá del techo de cristal. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 40*, 55-68.
- Beltrán, J. (2004). Comentarios al artículo 1329. En *Código Civil Comentado por los 100 mejores especialistas*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Biholar, R. (2014). Derribar bareras para lograr una verdadera igualdad: igualdad transformadora. *Encuentro Anual del Grupo de Mujeres Parlamentarias*, 8.
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral . Tomo II*. Buenos Aires: Omeba.
- Carrasco, C. (2006). Presente y futuro del trabajo. Apuntes ara una discusion no adrocéntrica. En A. Rodríguez, & B. Goñi, *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres* (págs. 19-46). Bilbao: Bakeaz y CDEM.
- Castillo, M., & Rivas, G. (2014). La dillencia y la inejecucion de las obligaciones. *Ius Et Veritas N°48*, 130-141.
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, & OIT. (29 de Septiembre de 2013). *Informe regional. Trabajo decente e igualda de género. Políticas para mejorar el aceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/gropus/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/wcms\\_233161.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/gropus/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/wcms_233161.pdf)
- Directiva 89/391/CEE. (28 de Mayo de 1919). Obtenido de <http://bases.cortesaragon.es/bases/NdocumenVIII.nsf/69b541b37a1f7b/Dir,89.391.pdf>
- Durán, F. (2005). *Aseguramiento de riesgos laborales: principios e instrumentos*. OIT.
- Durán, M., Serra, I., & Torada, R. (2001). *Mujer y trabajo*. Valencia: Germania.
- Elías, F. (2006). ¿Es posible, conveniente o prácticoestablecer criterio uniforme de valoración de daños en materia civil, penal y laboral? En *Responsabilidad Civil II*. Lima: Rhodas.
- Feijoo, M. (1992). Mujer, pobreza y política social: algunas cuestiones. *Revista Iberoamericana de Autogestión y acción comunal, N° 25,26,27*, 243-249.
- Fernández, M. (2002). Violencia de genero y acoso sexual: ¿qué se puede hacer desde el derecho de interés público? En *Derecho y ciudadanía: ensayos de interés público* (págs. 135-155). Lima: PUCP.
- Fierro, G. (2002). *Causalidad e imputacion: caso fortuito, imputacion objetiva, tentativa, delitos de omision, culposos y preterintencionales, causalidad científica, delito imposible*. Buenos Aires: Astrea.
- Fraser, N. (1998). Después del Salario Familiar. Un experimento conceptual postindustrial. En N. Fraser, *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición postsocialista* (págs. 55-92). Los Andes: Siglo del Hombre Editores.
- Galicia, S. (2015). La responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.¿La falta de ejercicio del derecho de resistencia por parte del trabajador para no ejecutar una albor riesgosa exime de responsabilidad al empleador? *Laborem*, 277-305.

- Gallardo, R. (2016). *Protección jurídica de la vida y la salud de los trabajadores*. Granada: Comares Ed.
- Gorelli, J. (2006). *Responsabilidad patrimonial del empresario derivado de riesgos profesionales*. Madrid: Tecnos.
- Gorelli, J. (2006). *Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesionales*. Madrid: Tecnos.
- Gutierrez-Solar, B. (1999). *El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Hurtado, E. (2015). Una mirada al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. *Laborem, Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo*, 15.
- Igartua Miró, M. (2000). *La obligación general de seguridad*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- INEI. (2018). *Perú: Brechas de Género 2018. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima.
- Jhabvala, R., & Sinha, S. (2006). La protección social de las trabajadoras de la economía informal. En E. Reynaud, & A. Supiot, *Protección social y trabajo decente: nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo* (págs. 59-77). Madrid: Nueva Imprenta.
- Lengua, C. (2015). *La reubicación del trabajador por accidentes de trabajo y enfermedad profesional*. Lima: Palestra.
- López, J., & Blasco, J. (1998). *Curso de prevención de riesgos laborales*. Valencia: Tirant le Blanch.
- Lousada, J. (2005). La jurisprudencia constitucional sobre la prueba de la discriminación y de la lesión de derechos fundamentales. *Revista Derecho y Sociedad*, 14-60.
- Lousada, J. (2014). *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Luque, M. (2002). *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*. Madrid: Consejo Económico Social.
- MacKinnon, C. (2014). Sobre la excepcionalidad: las mujeres como mujeres en el derecho. En C. MacKinnon, *Feminismo inmodificado. Discursos sobre la vida y el derecho* (págs. 109-118). Mexico DF: Siglo XXI Editores.
- Mellado, A. (1998). *Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Monateri, G. (1998). Funciones y criterios de la responsabilidad civil. En R. Sacco, *Tratado de Derecho Civil*. Turin: UTET.
- Montoya Melgar, A., & Pizá Granados, J. (1996). *Curso de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: McGraw Hill.
- Montoya, A. (2018). Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 307-319.
- Moreno, J., Maldonado, J., & Rubio, R. (2014). *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar*. Granada: Editorial Comares.
- Navas-Parejo, M. (2012). *Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral*. Pamplona: Lex Nova.
- Neves, J. (1987). La Seguridad Social en la Constitución. En F. Eguiguren, *La Constitución peruana*. Lima: Cultura Cusco Editores.
- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- OIT. (28 de Septiembre de 2003). *Time for equality at work. Report of the Director-General. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/publ/reports/report4.htm>.
- OIT. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo*. Ginebra: OIT.

- OIT. (2015). *Trabajo Decente*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- OMS. (28 de Octubre de 2019). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- ONU. (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Nueva York: Naciones Unidas Ed.
- Ospina Salinas, E. (2011). El derecho a la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Derecho y Sociedad*. N°37.
- Paredes Espinoza, B. (2013). *Seguridad y salud en el trabajo. Nueva normativa*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Pasco, M. (2008). Los principios de la Seguridad Social y los diversos Sistemas Pensionarios. En T. C. Perú, *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional* (págs. 253-270). Lima: TC.
- Pasco, M. (2004). Reafirmación de los pincipios del derecho del trabajo. En M. Pasco, & J. Neves, *Los principios del trabajo en el derecho peruano: libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: SPDTSS.
- Pérez, E. (2019). El derecho a la prevención de riesgos en el trabajo y la seguridad socia en salud. Hacia un seguro universal y obligatorio de los accidentes de trabajo en el Perú. *Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica.*, 32-47.
- Piedra, J. (2018). Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en el Perú. En F. García, *Arbitraje en Seguro Complementario de Trabajos de Riesgo*. Lima: Adrus D&L.
- Piroska, O. (2001). Desigualdades por razon de genero en la salud ocupacional . *OPS/OMS Harvard Center for Population and Development Studies*.
- Plá, A. (1988). Sin solidaridad no puede haber segruidad social. *Revista Derecho Laboral* N°190.
- Planiol, M., & Ripert, G. (1996). *Tratado práctico de Derecho Civil Francés. Tomo VII: La Obligaciones* . México DF: Pedagogía Iberoamericana.
- Pumar, N. (2013). La violencia de género en el trabajo. En *Análisis feminista del derecho* (pág. 231). Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Quintanilla, B. (2011). Trnasversalidad de género. *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*, 45-87.
- Rendón, J. (2008). *Derecho de la Seguridad Social*. Lima: Grijley.
- Rivas, P. (2014). Salud y género: perspectiva de genero en la salud laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, 227-285.
- Rodríguez, C. (2003). Desigualdades en salud y seguridad en el trabajo que son inequidades: causas y consecuencias. *27° Congreso Internacional de Salud en el trabajo* (págs. 1-14). Foz de Iguazú, Brasil: OIT.
- Rodriguez-Piñero, M. (1999). Informe Español. En A. Marzal, *Protección de la salud y Derecho Social* (págs. 93-112). Zaragoza: Cometa.
- Ruiz, Á. (2002). *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*. México: Editorial Porrúa.
- Sánchez, O. (2000). El derecho constitucional a la proteccion de la salud. . *Suprema Corte de Justicia de la Nación Mexicana. Colección Discursos*, 3-34.
- Seifert, A. (1999). El trabajo de las mujeres y los riesgos musculoesqueleticos. *Revista Ponencia. Foro ISTAS* , 88-102.
- Sempere, A., García, J., & González, M. (2001). *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Madrid: Civitas.
- Supiot, A. (1999). Informe Francés. En A. Marzal, *Proteccion de la salud y Derecho Social* (págs. 21-59). Zaragoza: Cometa.
- Supiot, A., & Gil y Gil, J. (1996). *Crítica al Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabjo y Asuntos Sociales.
- Torres, A., & Paravic, T. (15 de Octubre de 2019). *Morbilidad de la mujer trabajadora*. Obtenido de Ciencia y enfermería: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-)

95532005000100008&Ing=es&nrm=iso

Vargas, Y., & Bracchi, C. (2016). La mujer latinoamericana dentro del contexto de los Derechos Humanos: énfasis desde la perspectiva del derecho al trabajo. *IUSTA*, 75-97.

Vogel, L. (2003). *La salud de la mujer trabajadora en Europa. Desigualdades no reconocidas*. Brusélas: Ista.

Vogel, L. (25 de Octubre de 2019). *La dimensión del género en salud laboral. Primeras conclusiones de una encuesta europea*. Obtenido de <http://www.etuc.org/tutb/fr/femmes.html>

