

**Pontificia Universidad Católica del Perú  
Facultad de Derecho**



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

**“Los riesgos a la salud y el cumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo para reporteros y reporteras en durante el periodo marzo-noviembre 2020 en la ciudad de Trujillo”**

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

**AUTOR:**

Josif Vladimir Narbaiza Chanducas

**ASESORA:**

Estela Ospina Salinas

**CÓDIGO DEL ALUMNO:**

20204278

**2020**

## **Los riesgos a la salud y el cumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo para reporteros y reporteras en durante el periodo marzo-noviembre 2020 en la ciudad de Trujillo**

### **RESUMEN**

En el presente trabajo se analiza la relación que existe entre la situación laboral de los reporteros y reporteras con el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo ante accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales durante el periodo marzo- noviembre 2020 en la ciudad de Trujillo. En el estudio participaron quince reporteros y reporteras pertenecientes a empresas de comunicación: radio, televisión, prensa escrita y medios digitales de la ciudad de Trujillo a quienes se les aplicaron encuestas y realizaron entrevistas; asimismo, se recurrió a la revisión bibliográfica y se analizaron los planes para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo de cuatro empresas de comunicación de Trujillo. Los resultados mostraron que los reporteros y reporteras se encuentran en una situación precaria y de pluriempleo. Los reporteros y reporteras desarrollan una actividad compleja y forman parte de la categoría profesional especial debido a la particularidad de su profesión están expuestos a situaciones complejas y riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. El incumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo y la aplicación inadecuada de los planes para la prevención del COVID-19 en el trabajo está vinculada al tipo de medio de la empresa de comunicación y a la relación existente entre estas y los reporteros y reporteras.

**Palabras clave:** *Seguridad y Salud en el Trabajo – reporteros y reporteras –Plan para la prevención del COVID-19 en el trabajo- precariedad laboral.*

## INDICE

RESUMEN.....	2
INDICE .....	3
INTRODUCCION .....	5
1. Escenario laboral de los reporteros y reporteras. Marco teórico .....	6
1.1. Delimitación del concepto de reporteros y reporteras .....	6
1.2. Relación entre empresas y reporteros y reporteras.....	8
1.2.1. Situación de la relación laboral de los reporteros y reporteras.....	9
2. Cumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.....	11
2.1. Obligaciones de las empresas de comunicación como empleadores.....	11
2.2. Aseguramiento de los reporteros y reporteras ante los peligros y riesgos de su trabajo. ..	13
2.3. Peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los reporteros y reporteras .....	14
2.3.1. La afectación del COVID-19 .....	15
3. Análisis de los planes para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo elaborados por las empresas de comunicación.....	17
CONCLUSIONES .....	27
BIBLIOGRAFÍA.....	28

### Gráficos

Gráfico 1: Empresas de comunicación en los que presta labor .....	9
Gráfico 2. Índice de suscripción de contrato .....	10
Gráfico 3. Entrega de boletas de pago.....	11
Gráfico 4 Entrega equipos de protección contra el COVID-19.....	16

### Cuadros

Cuadro 1. Peligros y riesgos .....	15
Cuadro 2. Planes para la vigilancia, prevención y control de COVID 19 en el trabajo elaborado por las empresas de comunicaciones de la ciudad de Trujillo: Lineamientos.....	19

Cuadro 3. Procedimientos obligatorios para el regreso e incorporación al trabajo.....24



## INTRODUCCION

En la ciudad de Trujillo, existen actualmente alrededor de 20 empresas de comunicación, entre ellas, canales de televisión de señal abierta y cable, periódicos de circulación diaria locales, radiodifusoras y medios.

La labor de los reporteros y reporteras se encuentra presente en cada evento y aspecto relevante de la sociedad. La obtención, tratamiento y publicación de la información son caracteres configuradores de la relación entre los reporteros y reporteras con las empresas de medios de comunicación, en función a ello, se vinculan mediante una relación civil o laboral. La adecuada configuración de la relación entre reporteros y reporteras con las empresas conlleva a una adecuada protección del ser humano (trabajador) ante riesgos presentes en su actividad laboral (accidentes y/o enfermedades), aún más en la coyuntura del COVID-19.

En ese sentido, el presente artículo cuenta con tres grandes bloques. El primero, referido al escenario laboral de los reporteros y reporteras en la ciudad de Trujillo, para ello se realizó la delimitación del concepto de reportero y se abordó la situación de la relación entre empresas y reporteros a fin de determinar si se vinculan a través de una relación laboral o mediante una relación civil con el empleo de contrato de locación de servicios o contrato de obra.

El segundo, enfocado en la seguridad y salud en el trabajo. Se aborda y analiza el marco normativo legal en seguridad y salud en el Trabajo y evalúa el aseguramiento de los reporteros y reporteras ante los riesgos a los que se encuentran expuestos en su trabajo. Asimismo, se hace una aproximación a los riesgos a los que se encuentran expuestos los reporteros y reporteras, específicamente la afectación del COVID-19 y si constituye una enfermedad profesional.

En el tercero, se presenta un análisis de los planes para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo elaborados y registrados por cuatro empresas de comunicación de Trujillo consistentes en una empresa de televisión local denominada “empresa A”; una empresa de prensa escrita local, denominada “empresa B”; una empresa de televisión de alcance nacional, denominada “empresa C” y una empresa digital, denominada “empresa D”, y de esta manera evaluar el cumplimiento y

adecuada implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo para con los reporteros y reporteras a los que estaban obligadas a realizar las empresas en el contexto del COVID-19. Para finalmente presentarse las conclusiones del trabajo.

## **1. Escenario laboral de los reporteros y reporteras. Marco teórico**

### **1.1. Delimitación del concepto de reporteros y reporteras**

Antes que nada, debemos tener presente que la actividad periodística consiste en la obtención, tratamiento e interpretación de acontecimientos novedosos desde una perspectiva informativa y analítica o involucrando denuncias sobre problemas o asuntos que afectan a la sociedad y su difusión a través de cualquier medio escrito, oral, visual o gráfico; y busca satisfacer la necesidad que tenemos como miembros integrantes de la sociedad de mantenernos informados respecto de los acontecimientos de interés, es decir, obtener información de la realidad la cual cambia a medida que el progreso de las actividades sociales (Mellado, 2014, pág. 167).

El periodismo cumple un rol determinante en la vida democrática de todo país pues contribuye a formar y orientar a la ciudadanía, en la medida que expone y busca soluciones a diferentes problemas. Además, vincula las inquietudes y necesidades de los ciudadanos a las autoridades competentes constituyéndose en una voz autorizada de sociedad (Mellado, citado en Prettel & Cabrera, 2017, pág.3)

Pretender definir lo que es un reportero o reportera no es una tarea sencilla. De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española(s/f) un reportero o reportera es un periodista que se dedica a los reportes o noticias. Por su parte, en 2012, Díaz del Campo Lozano definía al periodista en los siguientes términos:

(...) profesional (en sentido amplio) que, tras haber recibido una formación previa teórico práctica, que conjuga los elementos generales con la especialización, en una institución educativa acreditada para ello, ejerce el periodismo como puesto de trabajo único, recibiendo a cambio una retribución, y cuya misión consiste en la elaboración y transmisión a la sociedad de informaciones, siguiendo para ello los criterios éticos materializados en los códigos deontológicos (pág. 79).

De acuerdo a Bernaldo de Quiros los reporteros y reporteras son especialistas de las noticias; añade que corresponden a las personas que acceden a información que otros

quieren y no pueden para luego difundirla (Bernaldo de Quiros, 1968, pág. 167). En virtud de estas definiciones es posible identificar una idea previa: los reporteros y reporteras están relacionados con la actividad periodística de recoger eventos noticiosos y comunicarlos.

Gonzales Nieves (2007, pág.22) destaca que la labor de los periodistas implica la obtención, elaboración, tratamiento y difusión de acontecimientos por cualquier medio de información para las empresas de comunicación en general (radio, televisión, prensa y medios digitales), y que, corresponden a esta categoría los redactores, reporteros, corresponsales, redactores de noticias, etc.

Ahora bien, de lo dicho en los párrafos anteriores, es coherente sostener que los reporteros y reporteras forman parte de la categoría profesional especial que presenta características propias que derivan de las condiciones de la relación laboral tales como i) el lugar de la prestación de sus servicios es variable debido a que tienen que desplazarse de un sitio a otro en busca de la noticia; (Gonzales Nieves, 2007, págs. 422-423).

En ese sentido, nuestra legislación brinda una protección especial a los periodistas, que incluye a los reporteros como especie de esta clase de trabajadores.

De acuerdo con los artículos 1 y 3 de la Ley N.º 25101 y el artículo 1 del Decreto Supremo N.º 056-89-TR, el periodista profesional colegiado con más de cinco años de servicios que labora a tiempo completo en empresas de comunicación masiva de más de 25 trabajadores, como diarios de circulación nacional, radiodifusoras de ámbito nacional y televisoras del sector privado tiene derecho a un ingreso mínimo mensual equivalente a tres remuneraciones mínimas vitales.

A su vez, su jornada de trabajo puede ser normal o atípica y que no puede ser mayor a 5 días ni 40 horas a la semana (jornada menor a la legal). Además, gozan de un descanso semanal obligatorio especial correspondiente a 48 horas. Asimismo, la preminencia de los contratos a tiempo parcial; una remuneración mínima especial y la obligación a las empresas de medios de comunicación de otorgar al personal profesional que desarrolla actividades en campo y que implique riesgos para su vida y salud, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

## **1.2.Relación entre empresas y reporteros y reporteras.**

La manera en la que los reporteros y reporteras se vinculan con las empresas de comunicación (radio, televisión, prensa escrita y medios digitales) no es diferente al modo en el que se relacionan los trabajadores y empresas de otras actividades económicas.

La vinculación está marcada por la necesidad que tienen las empresas (empleadores) para cumplir con el desarrollo de su actividad. Y, de los trabajadores para satisfacer sus necesidades básicas y la de sus familias en virtud de un salario o retribución a cambio de su prestación.

Así, las empresas de comunicación requieren personal para la obtención y desarrollo de la información para el cumplimiento de su actividad. La aportación del trabajo de los reporteros a estas empresas, con independencia del medio, puede organizarse mediante la relación laboral (trabajador por cuenta ajena) o la relación civil (trabajador independiente) (Palomino Bilbao, 2005, pág. 212).

Por su parte, Neves Mujica (2018, pág. 25) indica que para que se desarrolle un contrato de trabajo importa la existencia de un acuerdo de voluntades por la cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios en forma remunerada y la otra al pago de la remuneración y goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados.

La definición normativa se desprende de la presunción de laboralidad contenida en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728 y permite asegurar la aplicación efectiva de las normas laborales ante supuestos de fraude o evasiones de una relación laboral para hacer prevalecer la verdadera naturaleza de las relaciones(Sanguineti Raymond, 2010,pág. 69-70).

De modo que, los reporteros y reporteras que se vinculan con las empresas mediante una relación laboral para prestar sus servicios por cuenta ajena y bajo subordinación. Generalmente la vinculación se concreta con la firma del contrato de trabajo que puede ser cualquiera que nuestra legislación permite (contratos modales, contrato a tiempo parcial, a plazo fijo o indeterminado, suplencia, entre otros) y contendrá entre otros aspectos: la remuneración, la duración, jornada laboral, la categoría profesional, funciones, lugar de trabajo y otros que las partes acuerden.

Adicionalmente, el reportero y reportera al vincularse mediante una relación laboral puede ejercer los derechos colectivos correspondientes y gozará – dependiendo de las características del empleador- del régimen especial del periodista.

La otra forma por la que el reportero y la empresa de comunicación se vinculan jurídicamente es la locación de servicios o el contrato de obra determinada.

En estos casos, el compromiso de los reporteros y reporteras consiste en prestar el servicio o realizar la obra (producción de un artículo o reportaje) en los plazos y forma convenidos, con la correspondiente obligación de la empresa de pagar los honorarios. Se advierte, que los reporteros o reporteras desarrollan su trabajo en un régimen de autonomía, con la plena libertad de organizar su tiempo y posibilidad de subcontratar a otras personas para la culminación del objeto del contrato (Palomino Bilbao, 2005)

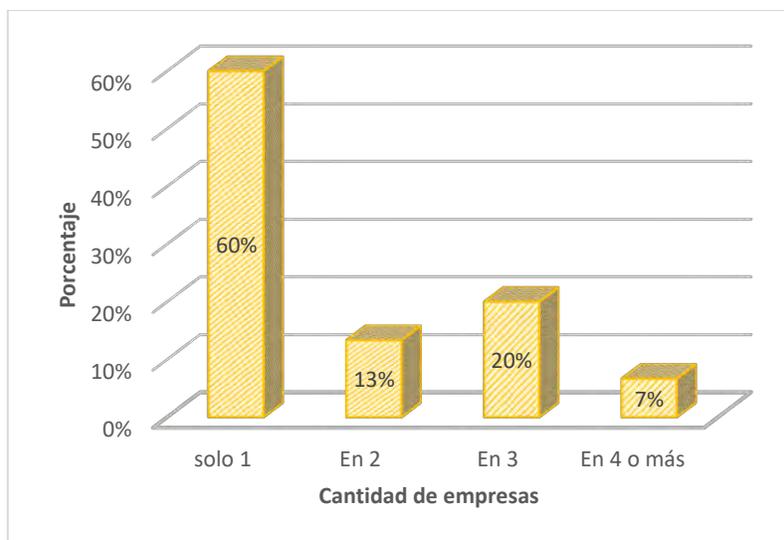
### **1.2.1. Situación de la relación laboral de los reporteros y reporteras**

Conforme se ha desarrollado precedentemente, los reporteros y reporteras se pueden vincular jurídicamente con las empresas de comunicación para desarrollar su actividad a través de contratos civiles o laborales.

En la ciudad de Trujillo, la proporción de reporteros es mayor a la de reporteras en una proporción de 53% a 47%.

Sucedo pues que, el contrato de trabajo y los contratos civiles de locación de servicios o de obra son supuestos válidos para obtener una prestación, no es posible dejar de mencionar que existen contrataciones fraudulentas que emplean los contratos civiles para encubrir la verdadera naturaleza de una relación laboral.

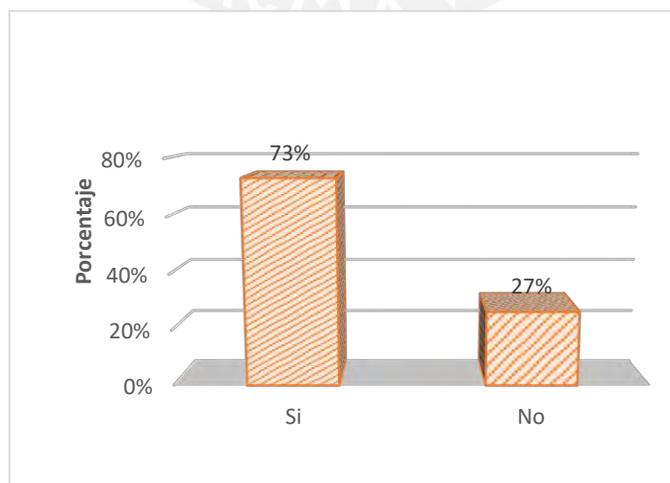
*Gráfico 1: Empresas de comunicación en los que presta labor*



Fuente: Encuesta a reporteros de la ciudad de Trujillo, 2020  
Elaboración propia

Tal es el caso que, los reporteros y reporteras encuestados presentan la característica de estar vinculados a más de una empresa de comunicación en una proporción de 40%; indicador que es coherente con el alto índice de suscripción de contratos. Pese a que este indicador puede llevarnos a entender que existe una formalidad alta en las relaciones de los reporteros y reporteras con las empresas de comunicación; esta idea se desvanece ante los resultados obtenidos a la consulta de la formalidad de entrega de boletas de pago y la emisión de recibos por honorarios profesionales.

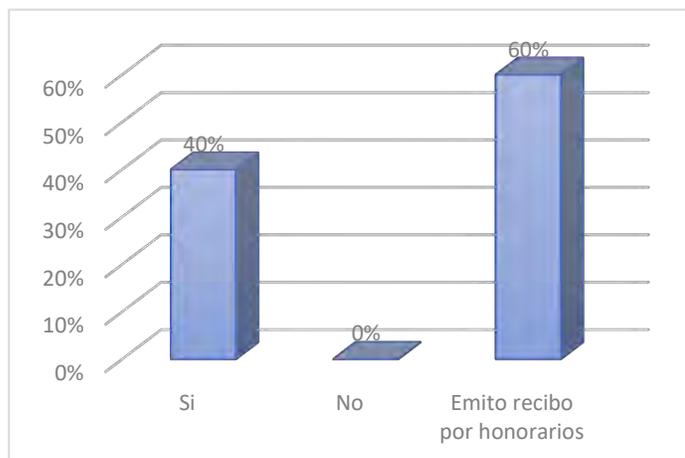
Gráfico 2. Índice de suscripción de contrato



Fuente: Encuesta a reporteros de la ciudad de Trujillo, 2020

Elaboración propia

Gráfico 3. Entrega de boletas de pago



Fuente: Encuesta a reporteros de la ciudad de Trujillo, 2020

Elaboración propia

En atención a que los reporteros y reporteras son un grupo de trabajadores con características propias como la vinculación con más de una empresa, nivel de profesionalización y el costo alto de sus beneficios, conlleva a la búsqueda de la deslaboralización de las relaciones a fin de minimizar costos.

Por ello, en nuestro medio es común que los reporteros y reporteras por el alto costo que representa el cumplimiento de sus beneficios sociales al tener una remuneración mínima especial y la obligación del empleador de otorgarles el seguro complementario de trabajo de riesgo motivan a que las empresas y los reporteros y reporteras se vinculen mediante relaciones laborales encubiertas.

## 2. Cumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo

### 2.1. Obligaciones de las empresas de comunicación como empleadores

A partir de la relación de trabajo surgen obligaciones recíprocas entre el trabajador y el empleador: obligación de prestar el servicio con la correspondiente obligación del pago de la remuneración.

Arévalo Vela (2016, pág. 353) señala que las obligaciones anteriores no son las únicas y que del contrato se derivan adicionalmente otras obligaciones como el deber de protección que tiene el empleador frente a sus trabajadores.

De esta manera, por el contrato de trabajo, el reportero y reportera y la empresa de comunicación son titulares de derechos y obligaciones que no se agotan en la prestación y el consecuente pago de la remuneración; el empleador debe velar por el bienestar del reportero y reportera mientras realicen sus labores.

La seguridad y salud en el trabajo es un concepto de gran relevancia para los sujetos de la relación laboral. Para el trabajador porque está en constante exposición, en su actividad laboral, a situaciones capaces de producirle daño y enfermedad e incluso la muerte (Hernando & Velandia, 2013, pág. 21), y para el empleador porque es el responsable de la protección de la integridad física del trabajador y obtiene eficacia en el desarrollo de las actividades del trabajador (Ospina Salinas, 2011, pág. 137).

Ante ello la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, incorporada a nuestro ordenamiento interno a través de la Resolución Legislativa N.º 13282, señala: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.” (Artículo 3); asimismo se consagró que, “Toda persona como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social (...)” (Artículo 22); también señala que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (...)” (Artículo 23.- 1.)

En este mismo orden de ideas, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo. En este instrumento se menciona que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial (...) b) La seguridad y la higiene en el trabajo” (Artículo 7º). Igualmente, menciona que los Estados se encuentran obligados a: 1.- Reconocer el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental; 2.- Adoptar medidas tendentes a asegurar la plena efectividad de este derecho, para: a. La reducción de la mortalidad; b. El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; c. La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; d. La creación de condiciones que aseguren a todos la asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad. (Artículo 12º)

Por su parte, nuestro texto constitucional dispone el derecho de todo ciudadano al respeto a su dignidad, a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. (Artículo 1° y 2° numeral 1).

## **2.2. Aseguramiento de los reporteros y reporteras ante los peligros y riesgos de su trabajo.**

La normativa nacional establece una protección especial para aquellos trabajadores de actividades de alto riesgo y adicionalmente la Ley N.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social, establece coberturas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinando un seguro de carácter obligatorio para todas aquellas empresas que realicen actividades de alto riesgo : el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo ( SCTR), el cual otorga cobertura adicional a los afiliados regulares a la Seguridad Social en Salud que desarrollan actividades de alto riesgo señaladas en el Anexo 5 del D.S. 009-97-SA.

De este modo, el trabajo de los periodistas orientada a la investigación de campo (reporteros y reporteras) se incorporó con la Ley N.° 28081 como actividad de riesgo y en función a ello se señaló que, tienen cobertura adicional al SCTR, los afiliados regulares o potestativos que realicen actividades en el periodismo y camarógrafos de prensa televisiva, radial y escrita que realizan investigación de campo que implique riesgo para su vida y salud.

Las prestaciones que otorga el SCTR son: i) 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; ii) rehabilitación y readaptación laboral del inválido, y, iii) la entrega de aparatos prótesis y ortopédicos necesario al asegurado inválido; iv) prestaciones económicas: las pensiones de invalidez, las pensiones de sobrevivencia; y, los gastos de sepelio (Rendón Vásquez, 2008, pág. 247).

Pese a lo anteriormente anotado, se advierte que únicamente el 33% de reporteros y reporteras encuestados cuenta con SCTR.

### **2.3. Peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los reporteros y reporteras**

Debido a la particularidad de la profesión, los reporteros están expuestos a situaciones complejas laborales ya que durante su jornada laboral están casi todo el tiempo en exteriores, pero en continua tensión, expuesto a constantes ruidos, malas posiciones y malos tratos las personas que entrevistan.

Los reporteros y reporteras se trasladan en vehículos o a pie para recopilar información de eventos, muchas veces, peligrosos como incendios, accidentes, manifestaciones, desastres naturales, etc por lo que se encuentran expuestos a peligros físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. De modo que el lugar y el puesto de trabajo, son generadores de patologías y enfermedades diversas, que es necesario tener en cuenta, a la hora de valorar la salud de estos trabajadores. Entre los principales problemas de salud a los que son expuestos los reporteros y reporteras son los siguientes:

Cuadro 1. Peligros y riesgos

ACTIVIDAD	PELIGRO	RIESGO	CONSECUENCIA
Trabajo en exteriores	desarrollo de la información (entrevistas en vivo, reporte)	robos, violencia física y psicológica, extorción, secuestro	fracturas, perturbación, luxaciones, cortes, quemaduras, golpes
	seguimiento de noticia (con vehículo o corriendo)	caídas al mismo o distinto nivel, atropello o golpe por vehículos	caídas, contusiones
	radiación solar	exposición prolongada a la radiación	insolación, estrés térmico
	traslado al punto de interés de la información (vehículo en movimiento)	choques, atropellos	policontusión, fractura
	trabajos en la calle- encuestas	robos, violencia física, violencia psicológica atropellos	hematomas, contusiones, cortes
	trabajo en situaciones de emergencia (manifestaciones, conflictos, incendio, desastres naturales, etc.)	robos, violencia física	fracturas, hematomas, contusiones, cortes,
		violencia psicológica	problemas de salud mental, estrés
		extorción, secuestro	perturbación, muerte
		exposición al fuego	quemaduras
	contacto con sustancias químicas o agentes dañinos	irritación, conjuntivitis química, quemaduras, inhalación de sustancias	
consumir alimentos en la calle y a deshora	intoxicación por consumo de comida en la vía pública, problemas de salud	intoxicación, malestares gastrointestinales	
exposición a agentes biológicos	enfermedades infecciosas, COVID-19	fiebre, fatiga, dolores musculares, muerte	
Redacción, captación y procesamiento de noticias	manipulación de útiles de oficina	corte con objetos punzocortantes	hemorragias, laceraciones
	trabajo frente a la computadora	malas posturas al sentarse: lesiones muscular esquelético	lumbalgia
		exposición prolongada a pantalla del pc: lesión de ojos	irritación, ardor de ojos. pérdida progresiva de la visión.
		movimientos repetitivos de la mano	síndrome de túnel carpiano, tendinitis
	manipulación de fuentes de energía eléctrica	contacto eléctrico directo e indirecto	quemaduras, electrocución
	pisos resbaladizos, objetos y cables en el piso	caídas al mismo nivel	hematomas
	Desplazamiento dentro de las oficinas	Caídas a distinto nivel	fractura, hematomas, luxaciones

Fuente: Planes para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo elaborados por las empresas de comunicación, 2020.  
Elaboración propia

Adicionalmente a ello, se debe considerar que ante el pluriempleo que desarrollan aumenta la exposición a los peligros detallados anteriormente.

### 2.3.1. La afectación del COVID-19

Desde que se registraron los primeros casos de COVID-19 en nuestro país a junio de 2020, al menos 20 periodistas habían muerto a causa de COVID-19 (Collins, 2020).

Respecto al Coronavirus o COVID-19, la Organización Mundial de la Salud (s/f) señala que es una enfermedad respiratoria aguda, a veces grave, causada por la exposición al nuevo coronavirus (SARS-CoV2), es decir que una persona puede contraer el COVID-19 por estar contacto con otra que esté infectada dado que esta se transmite a través de gotitas que expulsa una persona enferma al hablar, toser o estornudar. Las gotitas pueden ser inhaladas por las personas que están cerca al enfermo y también quedarse en cualquier tipo de superficie y ser tocadas por las manos (Ministerio de Salud,

2020). El virus ingresa a nuestro organismo cuando nos tocamos los ojos, la nariz y la boca con las manos sin lavar. Una persona infectada puede presentar síntomas comunes: goteo nasal, tos, dolor de garganta; y los casos graves presentaran sensación de falta de aire o dificultad para respirar, fiebre mayor a 38° persistente por más de dos días, dolor de pecho y coloración azul de los labios, (cianosis) neumonía (Ospina Salinas, 2020, diapositiva 8).

En ese sentido, la exposición al virus SARS-CoV2 corresponde a un peligro biológico que puede presentarse en el trabajo y causar la enfermedad COVID-19 por su comportamiento epidémico y alta transmisibilidad.

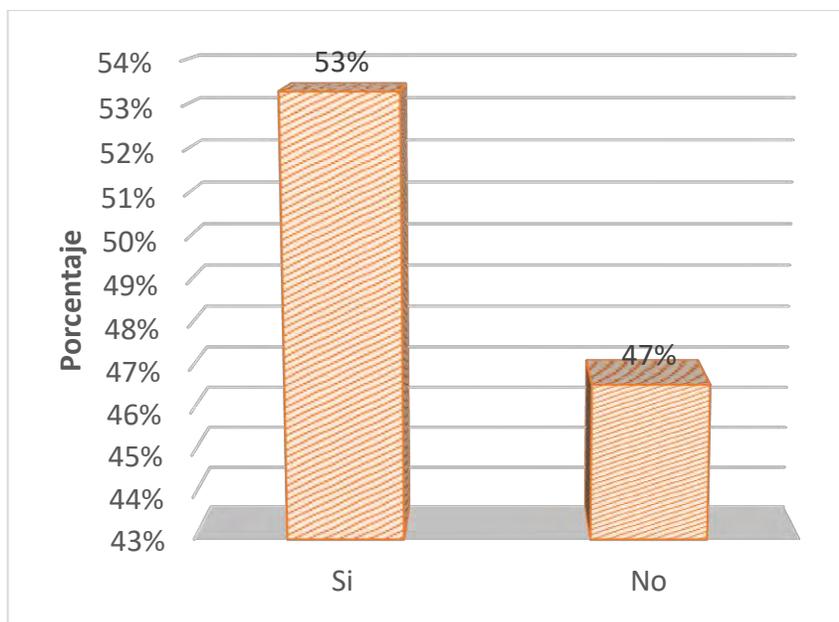
En ese sentido, de acuerdo con la R.M. N.º 239-2020- MINSa se debe realizar una evaluación de factores de riesgo biológico y exposición por puesto de trabajo por lo que los reporteros y reporteras presentaran un alto nivel de exposición al virus SARS-CoV2 y su empleador debe cumplir con entregar los equipos de protección personal para de respirador N95 quirúrgico, gafas de protección y un traje de protección biológica o una bata con el propósito de salvaguardar su integridad física.

Ahora bien, es oportuno plantear la interrogante siguiente: ¿El COVID-19 califica como enfermedad profesional para actividades riesgosas distintas a las realizadas por los servidores de la salud?

Para poder responder a la pregunta planteada, debemos conceptualizar lo que es enfermedad. De acuerdo con lo establecido por el inc. “n” del art. 2 del Decreto Supremo N° 009-97-SA se entiende como enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

A partir de ello, se entiende que el elemento principal para que se configure una enfermedad profesional es la existencia de un nexo causal. En ese sentido, el propio Tribunal Constitucional (2007) en el EXP. N.º 02513-2007-PA/TC señala que para que se configure una enfermedad profesional debe existir la relación causa efecto entre la enfermedad profesional y las labores desempeñadas.

*Gráfico 4 Entrega equipos de protección contra el COVID-19*



Fuente: Encuesta a reporteros de la ciudad de Trujillo, 2020  
 Elaboración propia

Los reporteros y reporteras, en el desarrollo de las actividades laborales, se encuentran expuestos al COVID-19 y en el caso de contraerlo ante la inobservancia e incumplimiento de medidas de prevención por parte de sus empleadores, si se encuentran dentro de los alcances de una enfermedad profesional porque existe el nexo causal: las condiciones en la que el reportero y reportera realizaba la prestación de servicios.

### 3. Análisis de los planes para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo elaborados por las empresas de comunicación.

Inicialmente, por medio de la Resolución Ministerial N.º 239-2020-MINSA y normas modificatorias (Resoluciones Ministeriales N.º 265-2020-MINSA y 283-2020-MINSA) se impuso la obligación a los empleadores de implementar el documento denominado “Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo” al interior de sus centros de trabajo y registrar en el Sistema Integrado para COVID-19 del Ministerio de Salud – SISCOVID, previo al reinicio de sus actividades.

Mediante Resolución Ministerial N.º 377-2020-MINSA se delega al Instituto Nacional de Salud a través del CENSOPAS la administración del registro del “Plan para

la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo” en el Sistema Integrado para COVID-19 (SICOVID-19) del Ministerio de Salud

De acuerdo, a la Resolución Ministerial N.º 448-2020-MINSA, el plan para de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo es el documento que los empleadores deben elaborar para vigilar el riesgo de exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo y que debe ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda. En ese sentido, este documento comprende todas las acciones y protocolos que deben cumplir los empleadores, previo al inicio de labores o actividades.

Ahora bien, las empresas de comunicación por la naturaleza de la actividad económica que desarrollan se encontraban dentro de la relación de actividades esenciales por lo que continuaron operando durante el estado de emergencia.

Las empresas de comunicación de Trujillo tenían la obligación de implementar medidas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo de sus trabajadores, incluidos los reporteros y reporteras. Por ello, se analiza si los medios de comunicación de Trujillo cumplieron con su obligación de elaborar y registrar el plan de para la vigilancia, prevención y control de COVID-19, específicamente de cuatro medios de comunicación de Trujillo: un periódico (empresa “A”), un canal de televisión local (empresa “B”), un canal de televisión de alcance nacional con filial local (empresa “C”), un canal de internet (empresa “D”).

Para ello, se ha solicitado ante el Instituto Nacional de Salud mediante el servicio de acceso a la información pública los planes para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo de las cuatro empresas antes señaladas.

De allí, se observa que el plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 de la empresa “A” y “C” fue aprobado por su Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. El plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 de la empresa “B” fue aprobado por su Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La empresa “B” declara tener 18 trabajadores con exposición al COVID-19 de riesgo bajo. Sin embargo, de la revisión de consulta RUC se observa durante el 2020 ha superado los 40 trabajadores.

En ese sentido, resulta pertinente recordar que toda empresa que cuenta con veinte (20) o más trabajadores está obligada a contar con un Comité, el cual está conformado por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.

Por otro lado, de acuerdo a la información proporcionada por el Instituto Nacional de Salud- Ministerio de Salud, la empresa “D” no ha elaborado ni registrado su plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo.

Por su parte, la empresa “A” registra 105 trabajadores, 55 con exposición baja al COVID-19 y 55 con exposición media al COVID-19; de los cuales 16 son periodistas y 4 son reporteros. La empresa “C” registra 696 trabajadores; sin embargo, de la filial Trujillo únicamente corresponde 1 reportero y 1 camarógrafo.



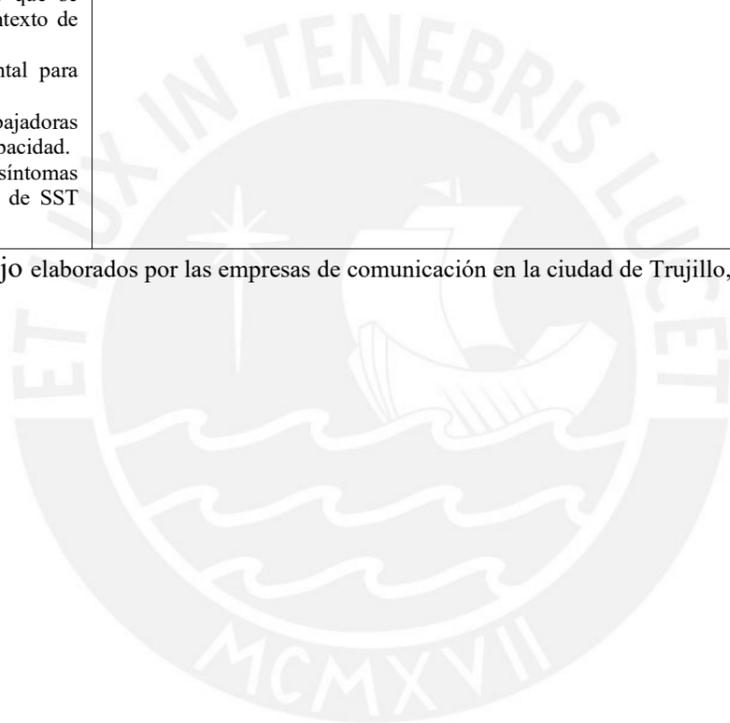
Cuadro 2. Planes para la vigilancia, prevención y control de COVID 19 en el trabajo elaborado por las empresas de comunicaciones de la ciudad de Trujillo: Lineamientos

PLANES PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO ELABORADOS POR LAS EMPRESAS DE COMUNICACIÓN DE LA CIUDAD DE TRUJILLO				
EMPRESAS	EMPRESA "A"	EMPRESA "B"	EMPRESA "C"	
<b>LINEAMIENTOS</b>	<b>Limpieza y desinfección de los centros de trabajo</b>	<p>1. La limpieza y desinfección profunda de ambientes, mobiliario y útiles de escritorio se realizará de como mínimo 1 vez a la semana a cargo de un personal propio o externo con la aplicación de detergente y agua para el retiro de suciedad y seguido de la aplicación de una solución de Hipoclorito de sodio al 0.1% (en todas las superficies) haciendo énfasis en áreas comunes como los servicios higiénicos, puertas de ingreso, comedores, entre otras áreas.</p> <p>El supervisor de seguridad y salud en el trabajo dotará de manera total los insumos de limpieza y desinfección, equipos de protección personal y capacitación para que el trabajador a cargo no se encuentre expuesto a peligros asociados a la naturaleza de su trabajo.</p>	<p>1.Desinfeccion de instalaciones de Lima, filiales y vehículos por una empresa especializada, utilizando procedimientos como nebulización, pulverización o aspersión con productos desinfectantes aprobados por el MINSA. <b>Periodicidad:</b> 1 vez al mes.</p> <p>2.Limpieza y desinfección diaria de superficies y mobiliario en las sedes de Lima y filiales. Lo realizan trabajadores del área de logística – servicios generales. Se emplea lejía diluida en proporción de 20ml por cada litro de agua con aspersor y trapos industriales desechables. CPU y teclados, impresoras con limpiador y trapos desechables.</p> <p>Se entrega EPPs a los operadores de limpieza.</p> <p>3.Desinfeccion de calzado: se instala bandejas metálicas/plásticas con felpudo que contienen lejía diluida en proporción de 20ml por cada litro de agua.</p> <p>4. Desinfección de prendas de vestir con alcohol.</p>	
	<b>Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo</b>	<p>1. Advierte que cuenta con personal den grupo de riesgo.</p> <p>2. Todo el personal firma una declaración jurada de no padecer o tener síntomas comunes al COVID-19.</p> <p>3.Evaluación física. Se evalúa:</p> <p>i. Toma de temperatura: Personal con fiebre o temperatura que exceda los 37.5 °C.</p> <p>ii. Síntomas: Fiebre, debilidad corporal, tos, malestar general, congestión nasal, estornudos, dolor de garganta, náuseas, vomito, dificultad respiratoria, faringe congestiva y alteraciones en la auscultación de los pulmones.</p> <p>iii. Grupos vulnerables: Enfermedades crónicas declaradas, condiciones riesgosas de obesidad y otras.</p> <p>iv. Contacto con un paciente sospechoso o declarado con COVID-19 y viajes al exterior.</p>	<p><b>Medición de temperatura corporal:</b> Se realiza la medición al inicio y término de la jornada laboral. O se realiza medición al inicio, mitad y finalizar la jornada laboral.</p> <p><b>Valores de temperatura:</b> La temperatura referencial para que el colaborador pueda ingresar a la empresa es menor de 38°C.</p> <p><b>Registro de temperatura:</b> Se hará uso de un registro de temperatura, considerando a la totalidad de personal, de modo que se permita llevar un control e identificar un caso de sintomatología sospechosa.</p>	<p>1. Identificación del riesgo de exposición a COVID-19 de cada puesto de trabajo.</p> <p>2. Toma y registro de la temperatura con termómetro infrarrojo. Temperatura mayor a 37.5°C será reportado de inmediato al personal de salud para la vigilancia médica.</p> <p>3. Aplicación de ficha de cuestionario de prevención de COVID-19.</p> <p>4.Evaluacion médica.</p> <p>5. Prueba de laboratorio para detección de COVID-19.</p> <p>6.Segumiento de casos: brindando especialidades medicina, psicología, nutrición.</p>
	<b>Lavado y desinfección de manos obligatorio</b>	<p>1.Obligatoriedad del lavado de manos al inicio y al término de la jornada laboral, antes y después de consumir sus alimentos y antes y después de usar los servicios sanitarios.</p> <p>2. Se acondiciona lavados y alcohol:</p> <p>3. Esquema de monitoreo: i) acceso a jabón, papel toalla y alcohol; ii) vigilar desinfección de trabajadores; iii) fortalecimiento de cultura de prevención y retroalimentación sobre higiene a trabajadores.</p>	<p>Se ubicará un dispensador de alcohol gel en las entradas al lugar de trabajo. El supervisor de salud en el trabajo, al momento de realizar la toma de temperatura al inicio de la jornada, verificará que el trabajador haga uso adecuado del dispensador de alcohol gel. El supervisor de salud en el trabajo verificará que se cuente con puntos de lavado o desinfección de manos necesarios para el número de trabajadores. En la parte superior de cada punto de lavado o desinfección deberá indicarse mediante carteles, la ejecución adecuada del método de lavado correcto o uso del alcohol en gel para la higiene de manos.</p>	<p>1.Lavado de manos</p> <p>2. Desinfección de manos con alcohol en gel de concentración mínima de 70%. Se instalará un dispensador con parante y pedal en cada acceso a áreas comunes.</p>

<p><b>Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo</b></p>	<p>1. Informar sobre el COVID-19: carteles, charlas, plataformas web de la empresa. 2. Vigilancia del uso de mascarillas. 3. Sensibilizar sobre la importancia del reporte de síntomas de COVID-19. 4. Educar sobre medidas preventivas contra el COVID-19 y prevención de estigmatización. 5. Absolver dudas de los trabajadores.</p>	<p>1. Charlas y difusión de material visual de información sobre COVID-19. 2. Mostrar la importancia del lavado de manos. 3. Sensibilizar sobre la importancia de reportar tempranamente la presencia de sintomatología COVID-19. Sensibilizar sobre la estigmatización del riesgo.</p>	<p>1. Difusión del plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo. 2. Realización de capacitaciones virtuales durante el 2020.</p>
<p><b>Medidas preventivas colectivas</b></p>	<p>1. Implementación de señaléticas en todas nuestras instalaciones. 2. Distanciamiento social de 1 metro, entre trabajadores y personal usuario o tercero. 3. El uso permanente de protector respiratorio, mascarilla quirúrgica o comunitaria. 4. Reuniones de trabajo y/o capacitación deben de ser de preferencia no presenciales. 5. Limpieza y desinfección de calzados antes de ingresar a las instalaciones de la empresa. 6. Establecer contenedores para el acopio de EPPs empleados o dañados. 7. Instalación de separadores como lunas en áreas de atención al público.</p>	<p><b>Listado de actividades principales:</b> 1. Ambientes adecuadamente ventilados y con renovación cíclica de volumen de aire, estableciendo la frecuencia de mantenimiento preventivo semestralmente del sistema de ventilación. 2. Se mantendrá el distanciamiento social de 1 metro entre trabajadores. 3. Uso permanente de mascarilla quirúrgica en todo el personal y terceros a la entidad. <b>En áreas comunes:</b> 1. Ambientes adecuadamente ventilados. 2. Se mantendrá el distanciamiento social de 1 metro entre trabajadores. 3. Uso permanente de mascarilla quirúrgica. <b>En áreas comunes:</b> 1. Distanciamiento de 1m respectivo entre trabajadores y se establecerán turnos para reducir su aforo. <b>Camerinos:</b> 1. Las reuniones de trabajo y/o capacitación serán preferentemente de manera virtuales mientras dure el Estado de Emergencia Nacional. 2. De realizarse reuniones de trabajo presenciales, se respetará el distanciamiento respectivo y uso de mascarillas. 3. El sistema de marcación de ingreso será distinto al de marcación con huella digital. 4. En los puestos con contacto con el público en general, se colocará barreras físicas para la protección del trabajador. 5. Se reducirá el aforo y mantendrá un distanciamiento no menor de 1.5 m entre camas del ambiente como campamentos, albergues, residencias y otros). <b>Reducción a la mitad</b> 1. Limpieza y desinfección de calzado al ingreso.</p>	<p><b>Distanciamiento Social:</b> 1. Distanciamiento de mínima de 1.5 metros del personal en todos los ambientes. 2. Registro de asistencia con tarjeta de proximidad. trabajo remoto a través del sistema integrado de la empresa. 3. En áreas comunes se mantendrá el distanciamiento de 1.5 metros entre los usuarios. 4. Prohibición de contacto físico. 5. Evitar reuniones. reuniones físicas son excepcionales y de preferencia se realizarán de manera virtual. 6. Atención al público: se instalarán barreras físicas como pantallas o mamparas para mostradores. <b>Ventilación:</b> 1. se prefiere la ventilación natural. en caso no se cuente con ésta, se empleará ventilación forzada. <b>Señalización de seguridad:</b> 1. En área de atención al público se señalarán líneas en piso para diferenciar las distancias restrictivas de 2 m. 2. Señales obligatorias: desinfectarse antes de ingresar. medición de temperatura. uso de mascarillas. lavado de manos mínimo 20 segundos. distanciamiento de 1.5 m. 3. Señales de prohibición: uso de asientos en vehículos. 4. Señales informativas: lavado de manos. prevención ante covid-19. <b>Residuos sólidos contaminados:</b> 1. Se establecerán tachos para copio de los residuos sólidos, epps usados y materiales contaminados.</p>
<p><b>Medidas de protección personal</b></p>	<p>Entrega de EPPs. Riesgo bajo de exposición: Mascarilla quirúrgica Riesgo medio de exposición: Mascarilla quirúrgica Riesgo alto de exposición: Respirador N95, gafas de protección, guantes para protección biológica, traje para protección biológica (uso de delantal o bata). Riesgo muy alto de exposición: Respirador N95, careta facial, gafas de protección, guantes para protección biológica, traje para protección biológica, bota para protección biológica.</p>	<p><b>Profesional de la salud en el trabajo:</b> Se brindarán los equipos de protección personal. Se implementarán las medidas de prevención con el uso de equipos de protección personal, tomando en cuenta el nivel de riesgo de los puestos de trabajo a COVID-19. Manejo adecuado como material contaminado</p>	<p>1. Se proveerá EPPs de acuerdo al anexo 3 de la R.M. 283-2020-MINSA. Riesgo alto: Traje enterizo: polipropileno/ taslan. Lentes antiparra de policarbonato. Respirador media cara reutilizable con filtro P100. Guantes de látex. Riesgo mediano: Respirador media cara reutilizable con filtro P100. Riesgo bajo: Respirador mascarilla descartable: material polipropileno similar a las mascarillas quirúrgicas.</p>

	<p><b><i>Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto del Covid-19</i></b></p>	<p>Vigilancia permanente por personal de salud de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si la temperatura es mayor a 37.5 °C se procederá a la evaluación médica de síntomas COVID-19.</li> <li>- Si el trabajador presenta fiebre y síntomas, se realizarán lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Aplicación de la Ficha Epidemiológica COVID-19.</li> <li><input type="checkbox"/> Aplicación de pruebas serológicas o moleculares COVID-19.</li> </ul> </li> <li>- Identificación de contactos en centro de trabajo que cumplan criterios establecidos en normativa MINSA.</li> <li>- Toma de pruebas serológicas o moleculares COVID-19 a los contactos del centro de trabajo a cargo del empleador.</li> <li>- Comunicar a la autoridad de salud de su jurisdicción para el seguimiento de casos.</li> <li>- Se garantiza la vigilancia de la exposición a otros factores de riesgo de tipo ergonómicos, psicosociales u otros que se generen como consecuencia de trabajador en el contexto de pandemia COVID-19.</li> <li>- Se deberá considerar las medidas de salud mental para conservar un adecuado clima laboral.</li> <li>- Se debe prestar especial protección a las trabajadoras embarazadas y a aquellos que presenten alguna discapacidad.</li> <li>- En caso de presentarse un trabajador con síntomas comprobados de contagio de COVID-19 el comité de SST deberá comunicarlo a la autoridad sanitaria.</li> </ul>	<p>Se realizará la vigilancia de salud de los trabajadores, de manera permanente a la probable aparición de comorbilidades relacionadas a la exposición a otros factores de riesgo, como son los ergonómicos, factores de riesgo psicosocial, Que motiven al personal a adherirse a las medidas de prevención y fomentar la protección entre trabajadores del contagio; se considerará las necesidades del personal que presente alguna discapacidad. Y otros que considere el (Supervisor de seguridad y salud en el trabajo / profesional de la salud).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se controlará la temperatura corporal de cada trabajador al momento de iniciar y finalizar la jornada laboral.</li> <li>2. El trabajador con temperatura mayor a 37.5 °C y evidencia de signos o sintomatología COVID-19 seguirá lo señalado en el punto de evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo.</li> <li>3. Se vigilará la exposición a otros factores de riesgo tipo ergonómicos, psicosocial u otros que se generen como consecuencias de trabajar en el contexto COVID-19.</li> <li>3. Se contará con apoyo profesional de psicología y nutrición.</li> <li>4. Trabajadores del grupo de riesgo laborarán bajo la modalidad de trabajo remoto.</li> <li>5. En caso de trabajadores con IMC igual o mayor a 30, se implementarán medidas para reducir el riesgo metabólico.</li> <li>6. Se realizará seguimiento de contactos por el personal de salud de la empresa en coordinación con el área competente de las DIRIS/DIRESA/GERESA.</li> </ol>
--	--	--	---	---

Fuente: Planes para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo elaborados por las empresas de comunicación en la ciudad de Trujillo, 2020.  
Elaboración propia



Respecto al lineamiento 1. Limpieza y desinfección de los centros de trabajo, la empresa “A”, la empresa “B” y la empresa “C” han determinado que la limpieza y desinfección de sus instalaciones se realizará empleando personal propio o externo; sin embargo, han determinado una periodicidad distinta cada una. La primera, realizará la limpieza de manera diaria; la segunda, de manera semanal; la tercera, con una periodicidad mensual. Las tres empresas entregaran EPPs a los trabajadores de limpieza propios a fin de salvaguardar la integridad física de los mismo.

Sobre el lineamiento 2. Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo se advierte que las tres empresas que cumplieron con la elaboración y registro de su plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo se limitaron a describir que identificarían a su personal que integra el grupo de riesgo; sin embargo, no indicaron quienes ni cuantos son los trabajadores que integran el grupo de riesgo. Además, coinciden en que la toma de temperatura antes y después de la jornada como una disposición eficiente para monitorear y prevenir la propagación del COVID-19 entre el personal.

Respecto al lineamiento 3. Lavado y desinfección de manos obligatorio, las empresas “A”, “B” y “C” implementaran puntos de lavados y dispensadores de jabón y alcohol. Sin embargo, únicamente la empresa “C” determina el grado de alcohol que empleará para la desinfección de manos.

En relación al lineamiento 4. Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo se destaca que las empresas “A”, “B” y “C” procuran concientizar a sus trabajadores sobre la información contenida en el plan elaborado, así como los riesgos, alcances y medidas de prevención para el COVID-19. Las empresas “A” y “B” se enfocan también en educar sobre la estigmatización del COVID-19.

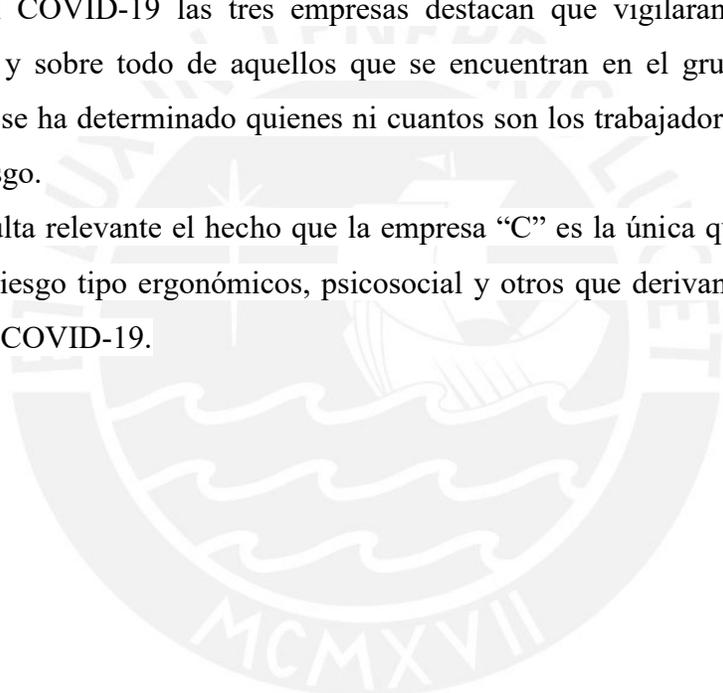
Respecto al lineamiento 5. Medidas preventivas colectivas es relevante señalar que las empresas “A” y “B” establecieron un 1 metro de distanciamiento entre el personal; mientras que la empresa “C” estableció 1.5 metros. Las tres empresas implementaron un lugar específico para desechar los EPPs y residuos contaminados. Asimismo, se prefiere la realización de reuniones virtuales y para el área de atención al usuario se instalan barreras físicas a fin de prevenir la exposición al COVID-19. Por su

parte, únicamente, la empresa “C” se refiere a la ventilación que deben tener sus instalaciones.

Para el lineamiento 6. Medidas de protección personal, las empresas “A”, “B” y “C” señalan que se entregará EPPs en función al riesgo de la actividad que desarrollen sus trabajadores; no obstante, incluyen equipo de protección para actividades de alto riesgo; aun cuando establecieron que su personal está expuesto a riesgo bajo y medio; salvo la empresa “C” que estableció a los reporteros como personal de exposición al COVID-19 de alto riesgo.

Finalmente, sobre el lineamiento 7. Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto del COVID-19 las tres empresas destacan que vigilaran la salud de sus trabajadores y sobre todo de aquellos que se encuentran en el grupo de riesgo. No obstante, no se ha determinado quienes ni cuantos son los trabajadores que integran el grupo de riesgo.

Resulta relevante el hecho que la empresa “C” es la única que se refiere a los factores de riesgo tipo ergonómicos, psicosocial y otros que derivan del trabajo en el contexto del COVID-19.



Cuadro 3: Procedimientos obligatorios para el regreso e incorporación al trabajo

PROCEDIMIENTOS OBLIGATORIOS PARA EL REGRESO E INCORPORACION AL TRABAJO			
	EMPRESA "A"	EMPRESA "B"	EMPRESA "C"
<p><b>PROCESO PARA EL REGRESO AL TRABAJO</b></p>	<p><b>NO CONTAGIADOS CON COVID-19:</b> Cumplido el aislamiento social obligatorio (cuarentena) deberá cumplir con el plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, así como la firma de la declaración jurada.</p> <p><b>CONTAGIADOS CON COVID-19:</b> Casos leves: se reincorpora 14 días calendario después de haber iniciado el aislamiento domiciliario. Casos moderados o severos: 14 días calendario después de la alta clínica</p>	<p>Se deberán aplicar antes del inicio de las actividades todos los Lineamientos del plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo para todo personal que, durante el periodo de aislamiento social obligatorio dictado por el Estado, no haya presentado síntomas COVID-19, haber sido identificado como caso sospecha o caso positivo para COVID-19.</p>	<p><b>I. MODALIDADES DE TRABAJO:</b> Presencial. Remoto. Modalidad Mixta.</p> <p><b>REGRESO AL CENTRO DE TRABAJO</b> Para aquellos trabajadores que estuvieron en cuarentena y no presentaron sintomatología COVID-19, ni fueron casos sospechosos o positivo se aplicarán los lineamientos del plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo.</p> <p><b>REINCORPORACION:</b> <b>CONTAGIADOS CON COVID-19:</b> Casos leves: se reincorpora 14 días calendario después de haber iniciado el aislamiento domiciliario. Casos moderados o severos: 14 días calendario después de la alta clínica. Los médicos de la empresa realizarán el seguimiento clínico y evaluación de las condiciones para la reincorporación. Para ello, el personal pasará evaluación clínica y llenará la ficha sintomatológica. Se aplicará preventivamente una prueba serológica para COVID-19. De ser posible realizará trabajo remoto, de no ser posible, usará mascarilla o equipo de protección respiratoria durante la jornada laboral y se le hará monitoreo por 14 días y se le ubicará en un lugar no hacinado.</p>

<p><b>REVISION Y REFORZAMIENTO A TRABAJADORES EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO CON RIESGO CRITICO EN PUESTOS DE TRABAJO (NIVEL DE RIESGO ALTO Y MUY ALTO)</b></p>	<p>La empresa no cuenta con actividades que impliquen una probabilidad elevada de generar una causa directa de daño a la salud del trabajador como consecuencia de COVID-19.</p>	<p>Aquellos puestos con actividades que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador, con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza, el empleador deberá brindar la revisión, actualización o reforzamiento de los procedimientos técnicos que realizaba el trabajador antes de la cuarentena</p>	<p>En aquellos casos de trabajadores que se encuentran en proceso de regreso y reincorporación al trabajo, que impliquen una probabilidad elevada de generar una causa directa de daño a la salud del trabajador, se realizará: Revisión de actividades. Actualización o reforzamiento de los documentos técnicos que realizaba el trabajador antes de la cuarentena (presencial o virtual). Se reforzará la capacitación en el uso de equipos y/o herramientas peligrosas que realiza para su trabajo.</p>
<p><b>PROCESO PARA EL REGRESO Y REINCORPORACION DE TRABAJADORES CON FACTORES DE RIESGO COVID-19</b></p>	<p>Se consideran a los trabajadores con factores de riesgo para COVID- 19 a los siguientes: persona mayor de 65 años o personas con hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, cáncer, diabetes mellitus, obesidad con IMC de 40 a más, asma, enfermedad respiratoria crónica, insuficiencia renal crónica o cualquier otra enfermedad o tratamiento inmunosupresor - Aquel trabajador que se ha incorporado bajo factor de riesgo deberá acreditar con el sustento respectivo y firmar una declaración jurada indicando que pertenece al grupo de riesgo. - Mantendrán la cuarentena domiciliaria según lo establezca la normatividad vigente, salvo que el trabajador tome la decisión de reincorporarse bajo su responsabilidad y prevista la declaración jurada de asunción de responsabilidad</p>	<p>Se considerará en este grupo los trabajadores que presenten los siguientes factores de riesgo para COVID -19: 1. Edad mayor de 65 años 2. Hipertensión arterial no controlada 3. Enfermedades cardiovasculares grave 4. Cáncer 5. Diabetes Mellitus 6. Obesidad con IMC de 40 a más 7. Asma moderado o grave 8. Enfermedad pulmonar crónica 9. Insuficiencia renal crónica 10. Enfermedad o tratamiento inmunosupresor. Para los trabajadores, contemplados en el listado anterior mantendrán la cuarentena domiciliaria hasta el término de la Emergencia Sanitaria Nacional; realizando teletrabajo o trabajo remoto, sujeto a estricto seguimiento clínico a distancia</p>	<p>Los trabajadores integrantes del grupo de riesgo laboraran bajo modalidad de trabajo remoto. Grupo de riesgo: 1. Edad mayor de 65 años 2. Hipertensión arterial no controlada 3. Enfermedades cardiovasculares grave 4. Cáncer 5. Diabetes Mellitus 6. Obesidad con IMC de 40 a más 7. Asma moderado o grave 8. Enfermedad pulmonar crónica 9. Insuficiencia renal crónica 10. Enfermedad o tratamiento inmunosupresor.11. Gestación.</p>

Fuente: Planes para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo elaborados por las empresas de comunicación en la ciudad de Trujillo, 2020.

Elaboración propia

En torno a los procedimientos obligatorios para el regreso e incorporación al trabajo que deben seguir los trabajadores se distingue que respecto a los trabajadores que no contagiados con COVID-19 que estuvieron en cuarentena y no presentaron sintomatología COVID-19, ni fueron casos sospechosos o positivo, tanto en la empresa “A”, “B” y “C” se aplicarán los lineamientos del plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo.

En la empresa “A” será necesario que los trabajadores firmen una declaración jurada para su regreso al centro de trabajo.

Ahora bien, respecto a aquellos trabajadores que fueron contagiados con COVID-19, en las tres empresas, se deberán reincorporará a 14 días calendario después de haber iniciado el aislamiento domiciliario, en casos leves; mientras que, en casos moderados o severos, la reincorporación se dará a los 14 días calendario después de la alta clínica. Únicamente, la empresa “C” señala medidas adicionales como el seguimiento médico, psicológico y de nutrición. Asimismo, establece que se aplicará preventivamente una prueba serológica y se preferirá que el trabajador preste sus servicios en trabajo remoto.

Ahora bien, respecto las empresas “A”, “B” y “C” revisan y evalúan los puestos de trabajo con riesgo crítico en puestos de trabajo (nivel de riesgo alto y muy alto); sin embargo, únicamente la empresa “C” ha determinado puestos de trabajo con una exposición al COVID-19 alto para los reporteros.

Finalmente, las tres empresas indican que los trabajadores del grupo de riesgos deberán laborar en trabajo remoto; sin embargo, no determinan quienes ni cuantos son los trabajadores que integran el grupo de riesgo.

## **CONCLUSIONES**

- Ante el escenario de la pandemia COVID-19 se ha expuesto la labor que realizan los reporteros y reporteras en nuestra sociedad y que pese a resultar significativa para la misma, no se encuentran exentos de la precariedad laboral. En la ciudad de Trujillo se ha observado que la cantidad de reporteros es mayor a la de reporteras y que mantienen vínculos con más de una empresa. Si bien es cierto, la suscripción de contratos tiene un índice alto, esto no conlleva a que los reporteros y reporteras se vinculen con las empresas de comunicación mediante relaciones laborales pues igualmente alto es el índice de emisión de recibos por honorarios,

de modo que la situación laboral de los reporteros y reporteras en la ciudad de Trujillo está vinculada con el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo ante accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales durante el periodo marzo- noviembre 2020.

- Los reporteros y reporteras desarrollan una actividad compleja y forman parte de la categoría profesional especial que presenta características propias que derivan de las condiciones de la relación laboral tales como i) el lugar de la prestación de sus servicios es variable debido a que tienen que desplazarse de un sitio a otro en busca de la noticia. Debido a la particularidad de la profesión, están expuestos a situaciones complejas laborales ya que durante su jornada laboral están casi todo el tiempo en exteriores, pero en continua tensión, expuesto a constantes ruidos, malas posiciones y malos tratos las personas que entrevistan. De modo que están expuestos a riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.
- Las empresas de comunicación están obligadas a cumplir con la implementación de los planes de vigilancia, prevención y control frente al COVID -19. Luego de analizar los planes de cuatro empresas de comunicación( canal de televisión regional, medio digital, prensa escrita y canal de televisión de alcance nacional) de la ciudad de Trujillo, se determinó que el medio de comunicación digital no cumplió con la implementación y registro del plan de vigilancia, prevención y control frente al COVID -19. Al comparar los planes de las empresas de comunicación que cumplieron con el registro de los planes de vigilancia, prevención y control frente al COVID -19 se advierte que, salvo la empresa de televisión de alcance nacional, estos no fueron elaborados teniendo en cuenta la organización propia de la empresa. De modo que, el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo caen en un cumplimiento formal y aparente que en el plano de los hechos no constituyen una protección adecuada de los trabajadores.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Arévalo Vela, J. (2016). LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR POR ENFERMEDADES PROFESIONALES DE SUS TRABAJADORES. In P. Editores (Ed.), *TRATADO DE DERECHO LABORAL* (Primera Ed, pp. 347–360).

- Bernaldo de Quiros, F. T. (1968). LA NOTICIA Y LO NOTICIABLE; OBTENCIÓN, VALORACIÓN Y MANIPULACIÓN DE LA SOBERANÍA INFORMATIVA. In Editorial Univeritaria de Buenos Aires (EUDEBA) (Ed.), *LA INFORMACIÓN Y EL PERIODISMO* (Segunda Ed, p. 137).
- Díaz del Campo Lozano, J. (2012). El proceso de profesionalización del periodista en España o la historia de nunca acabar. *Anagramas*, 10, 69–80.
- Gonzales Nieves, O. G. (2007). *Clasificación De Los Regímenes Y Contratos Especiales De Trabajo*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Hernando, J., & Velandia, M. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Mas que semantica, una transformacion del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23, 21–31. <https://search-proquest-com.ezproxybib.pucp.edu.pe/docview/1677602561?accountid=28391>
- Mellado, C. (2014). Professional Roles in News Content: Six dimensions of journalistic role performance. *Journalism Studies*, 16(4), 596–614. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2014.922276>
- Ministerio de Salud. (2020). *PROTÉGETE DEL CORONAVIRUS*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/535295/volante-covid-2019.pdf>
- Neves Mujica, J. (2018). Introducción al Derecho del Trabajo. In Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú (Ed.), *Ámbito de aplicación del derecho del trabajo* (Cuarta Edi, p. 25).
- OMS. (n.d.). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Retrieved June 27, 2020, from <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Ospina Salinas, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo Principios. *Derecho & Sociedad*, 37, 181–183.
- Ospina Salinas, E. (2020). *ANÁLISIS DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN TIEMPOS DEL COVID19 :DEBERES Y DERECHOS DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES*.

- Palomino Bilbao, C. (2005). Aspectos jurídicos de la profesión del periodista digital: contratos y derechos de autor. *Mediatika: Cuadernos de Medios de Comunicación*, 11, 211–231.
- Prettel, M. E. G., & Cabrera, J. A. (2017). Autonomía profesional y riesgos de seguridad de los periodistas en Colombia. *Perfiles Latinoamericanos*.
- Rendón Vásquez, J. (2008). *Derecho de la Seguridad Social* (Grijley (ed.)).
- Sanguineti Raymond, W. (2010). La presunción de laboralidad: pieza clave para la recuperación de la eficacia del Derecho del Trabajo en el Perú. *Manual de Actualización Laboral*, 6, 69–70.

