

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“RÉGIMEN LABORAL QUE JUSTIFIQUE EL
DERECHO A LA SALUD OCUPACIONAL DE LA
COMPAÑÍA DE BOMBEROS VOLUNTARIOS
“SALVADORA TRUJILLO N° 26”, EN LOS AÑOS
2020-2022”

Tesis para optar al título profesional de:

ABOGADA

Autores:

Estefani Lizeth Quiroz Barreto
Shirley Catherine Vera Salinas

Asesor:

Mg. Homero Absalón Salazar Chávez
<https://orcid.org/0000-0001-9620-673X>
Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	CLAUDIA KATHERINE REYES CUBA	45553342
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	TIANA MARINA OTINIANO LOPEZ	18174598
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	ANA CAROLINA RIVERA GAMARRA	461972332
	Nombre y Apellidos	N° DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis - Estefani Quiroz y Shirley Vera

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	4%
2	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	pdfcoffee.com Fuente de Internet	1%
4	vsip.info Fuente de Internet	1%
5	1pdf.net Fuente de Internet	1%
6	rdi.uncoma.edu.ar Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A Dios, por ser la luz y guía en mi camino, porque me ha regalado la vida, la salud y un ideal.

A mis padres, quienes con su ejemplo forjaron en mí el amor a Dios, a la familia, al prójimo y al estudio, y que gracias a su sacrificio les debo todo lo que soy.

A mi hermana menor, como muestra que el éxito de una es el éxito de ambas.

Estefani Lizeth Quiroz Barreto

A Dios, por mantenerme con vida y permitirme culminar mis estudios.

A mi madre, por ser la persona que más apoyo me ha brindado en todo aspecto de mi vida, y por confiar siempre en mis capacidades y habilidades.

A mi padre, hermana mayor y sobrina, por estar presentes en cada etapa importante de mi vida.

Shirley Catherine Vera Salinas

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque nos ha guiado en el diario vivir, dándonos fortaleza para superar las adversidades y, a la vez, ha sembrado esperanza en nuestros corazones.

A nuestra casa superior de estudios, Universidad Privada del Norte por abrirnos las puertas para continuar con nuestro aprendizaje.

A nuestros docentes de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas, por haber compartido sus conocimientos en la preparación de nuestra formación profesional.

Y a nuestro asesor de investigación, Doctor en Derecho Homero Absalón Salazar Chávez, quien nos brindó su apoyo para la realización del presente trabajo de investigación.

Las autoras

Tabla de contenido

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Antecedentes de investigación	17
1.2.1. <i>Antecedentes internacionales</i>	17
1.2.2. <i>Antecedentes nacionales</i>	20
1.2.3. <i>Antecedentes locales</i>	22
1.3. Precisiones conceptuales	23
1.3.1. <i>Los elementos esenciales de la relación laboral</i>	23
1.3.2. <i>Regímenes laborales en el Perú</i>	27
1.3.3. <i>Los Bomberos</i>	40
1.3.4. <i>El bien jurídico: salud</i>	79
1.3.5. <i>La seguridad y salud en el trabajo</i>	91
1.4. Formulación del problema	100
1.5. Objetivos	101
1.5.1. <i>Objetivo general</i>	101
1.5.2. <i>Objetivos específicos</i>	101

1.6. Hipótesis	102
1.6.1. <i>Hipótesis general</i>	102
1.6.2. <i>Hipótesis específicas</i>	102
1.7. Justificación	103
1.7.1. <i>Justificación teórica</i>	103
1.7.2. <i>Justificación práctica</i>	103
1.7.3. <i>Justificación valorativa</i>	103
1.7.4. <i>Justificación académica</i>	104
1.7.5. <i>Justificación metodológica</i>	104
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	105
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	105
2.1.1. <i>Según su nivel</i>	105
2.1.2. <i>Según su propósito</i>	105
2.1.3. <i>Según su enfoque</i>	106
2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	106
2.2.1. <i>Población</i>	106
2.2.2. <i>Muestra</i>	106
2.3. TÉCNICAS	109
2.3.1. <i>Análisis documentario</i>	109
2.3.2. <i>Entrevista</i>	109
2.3.3. <i>Encuesta</i>	110
2.3.4. <i>Materiales</i>	110
2.4. INSTRUMENTOS	112
2.4.1. <i>Recopilación de información</i>	112
2.4.2. <i>Ficha de entrevista</i>	112
2.4.3. <i>Ficha de encuesta</i>	112
2.5. MÉTODOS	113

2.5.1. <i>Métodos Lógicos</i>	113
2.6. PROCEDIMIENTO	114
2.6.1. <i>Procedimiento de recolección de datos</i>	114
2.6.2. <i>Procedimiento de tratamiento y análisis de datos</i>	122
2.6.3. <i>Aspectos éticos</i>	123
CAPÍTULO III: RESULTADOS	125
3.1 Resultado general	125
3.2 Resultados específicos	127
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	149
4.1 LIMITACIONES	149
4.2 IMPLICANCIAS	151
4.3 DISCUSIONES	154
4.3.1. <i>Discusión general</i>	154
4.3.2. <i>Discusiones específicas</i>	159
4.4 CONCLUSIONES	173
4.4.1. <i>Conclusión general</i>	173
4.4.2. <i>Conclusiones específicas</i>	173
REFERENCIAS	176
ANEXOS	186

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Muestra de la investigación</i>	107
Tabla 2 <i>Pregunta de encuesta</i>	134
Tabla 3 <i>Pregunta de encuesta</i>	134
Tabla 4 <i>Pregunta de encuesta</i>	135
Tabla 5 <i>Pregunta de encuesta</i>	136
Tabla 6 <i>Pregunta de encuesta</i>	137
Tabla 7 <i>Pregunta de encuesta</i>	138
Tabla 8 <i>Pregunta de encuesta</i>	139
Tabla 9 <i>Pregunta de encuesta</i>	143
Tabla 10 <i>Pregunta de encuesta</i>	144
Tabla 11 <i>Pregunta de encuesta</i>	145
Tabla 12 <i>Pregunta de encuesta</i>	145
Tabla 13 <i>Pregunta de encuesta</i>	146
Tabla 14 <i>Pregunta de encuesta</i>	146
Tabla 15 <i>Pregunta de encuesta</i>	147

Índice de figuras

Figura 1 <i>Carcaterísticas de trabajo para el Derecho Laboral</i>	28
Figura 2 <i>Regímenes laborales en el Perú</i>	29
Figura 3 <i>Objetivos de la LPCL</i>	30
Figura 4 <i>Regímenes Especiales del Sector Privado</i>	31
Figura 5 <i>Clasificación de los bomberos</i>	41
Figura 6 <i>Factores de riesgo</i>	73
Figura 7 <i>Enfermedades ocupacionales de los bomberos</i>	78
Figura 8 <i>Marco legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	94
Figura 9 <i>Ciclo Deming</i>	98

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se contextualiza en la prestación de servicio del bombero voluntario peruano, quién trabaja en favor de la sociedad. No obstante, a pesar de registrarse por figuras jurídicas laborales, este no se encuentra amparado por el Derecho Laboral, debido a que no cumple con uno de los elementos para estar dentro de una relación laboral: la remuneración. Frente a ello, se propugna que la situación jurídica respecto al régimen laboral sea la adecuada para el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú y, en consecuencia, el Estado Peruano proteja correctamente la salud ocupacional de sus miembros. Se tuvo como objetivo general determinar el Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022. La investigación es de enfoque cualitativo, diseño no experimental. La cual tiene una muestra de 8 especialistas en la materia y 140 bomberos. La investigación concluye que, de acuerdo con el análisis documentario sobre los Regímenes Laborales en el Perú (de la actividad privada y pública) no existe un Régimen Laboral en específico que justifique el derecho a la salud ocupacional de la compañía de bomberos estudiada.

PALABRAS CLAVES: *Régimen laboral y salud ocupacional.*

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional existen 2 sistemas para clasificar la prestación de servicio del bombero, estas son: voluntaria y mixta. En la voluntaria no existe una retribución económica, y son parte: Chile y Perú, en la mixta, existen bomberos voluntarios y remunerados, además, en esta última, el bombero desempeña distintos cargos de acuerdo con el país en el cual se encuentre; tales como: empleados municipales, policías, oficiales aeronáuticos y profesionales, conformando esta clasificación: Colombia, Guatemala, Ecuador, Argentina, entre otros. En ambos sistemas, voluntario y mixto, existen parámetros referidos a la materia de salud. Por su parte, en Estados Unidos rige la norma National Fire Protection Association (en adelante, NFPA) que comprende protocolos para el ejercicio de la labor bomberil y sirve como guía para países que no cuentan con normativa en materia de seguridad y salud ocupacional para los bomberos. En ese sentido, cada país tiene un régimen laboral distinto y en lo referente a la salud ocupacional, su tratamiento también es diferente en el otorgamiento de beneficios en relación con este bien jurídico, además que, conforme Sánchez, L. (2022) a nivel de Latinoamérica, únicamente el amor por el servicio del bombero es lo que los mantiene; no obstante, no hay regulación para evitar que estos se accidenten con ocasión de justamente, prestar su servicio, el soporte de bienestar y seguridad es paupérrimo (p. 44). Por lo que, en aras de proteger el bienestar físico, mental y social del bombero debería determinarse cuál es el sistema que mejor está funcionando en los países conforme a sus ordenamientos jurídicos, esto con el propósito de uniformizar un criterio jurídico.

A nivel nacional, el Perú se acoge al sistema voluntario; es decir, la prestación del servicio del bombero es *ad honorem*, este se encuentra adscrito al Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante, el CGBVP), organismo público, organizado bajo la forma de una asociación civil voluntaria bajo lo regulado por las normas de Derecho Civil, además este sujeto ejerce un servicio público. El CGBVP, en la actualidad, se rige por el Decreto Legislativo N° 1260, Decreto Legislativo que fortalece el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como parte de Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y regula la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú (en adelante, el D.L. N° 1260). El bombero no se encuentra bajo ningún régimen laboral de acuerdo con la normativa peruana porque no reúne uno de los elementos de una relación laboral; sin embargo, considerando que el Derecho Laboral contempla en un sentido lato la protección a todas las manifestaciones de trabajo, la prestación de servicio del bombero no debería ser ajena a la protección jurídica que goza un el bombero como trabajador. Sobre todo, porque las actividades que realiza un bombero son de muy alto riesgo; es por lo que, debería darse una mejor tratativa a su salud ocupacional dentro del marco normativo laboral. *Contrario sensu*, incluso debería crearse programas y otorgarle beneficios laborales a fin de coadyuvar con su desarrollo físico, mental y social teniendo como resultado una protección jurídica íntegra, sobre todo en materia de salud, respalda esto, Plasencia, M. (2018), cuando recomienda a la población y sobre todo concientización del estudio de los beneficios laborales a favor de los Bomberos, como fortalecimiento de la igualdad remunerativa (p. 28).

A nivel local, la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 (en adelante, CIA N°26) que es considerada una Unidad Básica de Operación (en adelante,

UBO), perteneciente al CGBVP, a la fecha, ha brindado aproximadamente 90 años de fundación desde (1933) y 100 años de vocación desde (1923), de servicio a favor de la sociedad. La labor altruista de los miembros de esta institución los ha conducido, incluso, a exponer su vida y como consecuencia de ello, ha mermado su salud, adquiriendo enfermedades, esto debido a que en la legislación aplicable a los bomberos no se establece un protocolo obligatorio de exámenes médicos ocupacionales que permita tener un control idóneo de su salud. Sobre el particular, menciona Acevedo, S. (2017) el Estado Peruano a través de sus distintas entidades debe resguardar el respecto al derecho de la salud, siendo que, todos los peruanos accedan a este sin restricciones, con calidad del mismo con los elementos necesarios para que se les brinde prestaciones asistenciales de salud, sobre todo al bombero que pone en peligro su vida a fin de contribuir a la sociedad” (p. 38), bajo esa línea de comentario, refiere Pretell, P. (2018) se deben implementar políticas públicas enfocadas en coberturas de salud para los bomberos peruanos (p. 102).

Debido a la ausencia de protección que brinda un régimen laboral, los bomberos han invertido tiempo solicitando convenios de seguros de salud y equipos de protección personal a empresas privadas y también al Estado Peruano, también ellos mismos han invertido económicamente para que se les brinde un servicio de salud privado; es decir, la gestión para el resguardo de su bienestar integral es a cuenta propia y de forma externa (no dentro de su UBO), esto en razón de que no existe una legislación laboral que establezca una cobertura de salud que cubra adecuadamente las necesidades de atención médica del bombero, puesto que el seguro a través del Seguro Integral de Salud (en adelante, SIS) y el Seguro Social de Salud (en adelante, EsSalud) otorgado por D.L. N° 1260 es muy limitado para la labor extraordinaria encomendada.

Evidentemente, el bombero cumple una misión importante dentro de la sociedad; sin embargo, su prestación de servicios no está amparada por el Derecho Laboral, puesto que para la configuración de una relación entre empleador - trabajador, deben existir 3 elementos, uno de ellos es la retribución económica. *Empero*, no debe perderse de vista que el Derecho al Trabajo tutela todas las manifestaciones, justamente de trabajo, inclusive, es mucho más cuidadoso con las actividades de alto riesgo, siendo esta una de ellas. Además, que la prestación de servicio del bombero se rige por formas jurídicas del Derecho Laboral como seguridad y salud ocupacional, atañe en esta oportunidad el último bien jurídico mencionado. Es evidente que existe la necesidad de salvaguardar el bien jurídico antes detallado; consiguientemente, también existe la necesidad de determinar el sistema y régimen laboral idóneo para el bombero; de tal forma, que lo coloque en la misma situación de cualquier trabajador en nuestro país o, en su defecto se regule adecuadamente lo concerniente a su salud ocupacional.

Lo cierto es que hoy en día, hay ausencia de regulación normativa en materia de salud ocupacional para el bombero perteneciente al CGBVP, debido a que, en el Perú, el Derecho Laboral no les ha incluido dentro de su lista taxativa como trabajadores, lo cual conlleva a que su salud ocupacional sea totalmente desatendida por parte del Estado Peruano, a pesar de que prestar un servicio público, ello conforme el D.L. N° 1260. Por lo comentado, la protección jurídica del bombero respecto a su salud es preocupante por el hecho de que la institución se reformó con una nueva regulación del CGBVP y, además, se re-institucionalizó, esto último con la creación de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú (en adelante, la INBP). Esto conlleva a que el bombero no tenga a su disposición inmediatamente los recursos necesarios para velar por su seguridad, en primer lugar, pues la

INBP siendo el órgano ejecutor es quien provee de bienes, insumos, entre otros a los miembros del CGBVP. Y, en segundo lugar, por su salud, es por ello que, realiza las gestiones por sí mismo para contar con algunas atenciones médicas, pólizas contra accidentes, en otras palabras, como se ha venido indicando realiza una gestión externa por cuenta propia. Todo esto, lamentablemente por no estar bajo los lineamientos del Derecho Laboral, pues este les excluye, a pesar de la vocación de servicio y valores que representa esta institución.

Por lo descrito, la pregunta de investigación es la siguiente: ¿Determinar cuál es el Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022? Asimismo, se tiene como hipótesis la siguiente: No se determina un Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022. Adicionalmente, se tiene como objetivo general: determinar el Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022; y, seguidamente, se tiene como objetivos específicos los siguientes: 1) identificar las principales características de la prestación de servicio brindado por los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, 2) investigar la situación legal de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 en el Derecho Nacional y de compañías de bomberos en el Derecho Comparado, 3) identificar conforme la opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” el índice de atención médica a causa de sus actividades, en los años 2020- 2022, 4) identificar el Régimen Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” que

justifique el derecho a la salud ocupacional, conforme la opinión legal de especialistas, en los años 2020-2022, 5) identificar conforme la opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 el grado de afectación de su salud como consecuencia de sus actividades, en los años 2020- 2022.

El presente trabajo de investigación consta de 4 capítulos, el primero se refiere a la introducción, que abarca: realidad problemática, antecedentes de la investigación, precisiones conceptuales, formulación del problema, objetivos, hipótesis y justificación. El capítulo segundo abarca la metodología aplicada, que consta del tipo de investigación; en ese sentido, se tiene: población y muestra, técnicas, instrumentos, métodos, procedimientos de recolección, tratamiento y análisis de datos y, por último, aspectos éticos. El capítulo tercero comprende los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, tales como: entrevistas y encuestas. Por último, el capítulo cuarto, comprende: limitaciones, implicancias, discusiones y conclusiones de la presente investigación.

1.2. Antecedentes de investigación

1.2.1. Antecedentes internacionales

Se tiene como primer antecedente, conforme a Rojas, A. (2006) el recaído en su tesis para optar por el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, denominada “Obligación del Estado de incluir en el presupuesto general de la Nación un incremento en porcentaje anual para los Cuerpo de Bomberos como protección a la integridad y vida de la persona”, de la Universidad de San Carlos de Guatemala; empleando la metodología de análisis cuantitativo descriptivo. La presente investigación tuvo como objetivo específico analizar el derecho al trabajo que tienen los miembros del Cuerpo Voluntario de Bomberos en el país.

En ese sentido, se colige con la siguiente conclusión específica: *la persona que labora como bombero voluntario, lo hace ad honorem, es decir, no devengando sueldo alguno, sino por labor humanitaria.* (p. 75)

Se tiene como segundo antecedente, ello conforme Maldonado, M. (2018), el recaído en su tesis para optar el grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales “Cumplimiento de la Ley Orgánica del Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala, en cuanto a la creación de una Ley del Servicio Civil de la carrera bomberil”, de la Universidad de San Carlos de Guatemala; empleando la metodología analítica. La presente investigación tuvo como objetivo general determinar si existe una Ley del Servicio Civil de la Carrera Bomberil del Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala, en ese sentido; en ese sentido, se colige con la siguiente conclusión general:

El Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala, cuenta con una legislación escasa en cuanto a su régimen laboral, ya que su Ley Orgánica refiere sus relaciones laborales a la ley del servicio civil, está subes al manual de especificaciones de clases y puestos. Al no existir una ley del servicio civil de la carrera bomberil tampoco existe una plaza específica para el bombero permanente y las distintas funciones que se realizan dentro de los Bomberos Voluntarios dentro de sus labores diarias y por ende no tome en cuenta las calidades que una persona debe llenar para ser Bombero Permanente y la especialidad que conlleva al servicio bomberil en Guatemala. (p. 71)

Sobre su regulación, conforme al tercer antecedente, de acuerdo con Villagrán, H. (2013), el recaído en su tesis para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales “Análisis jurídico de la normativa vigente, no positiva, que regula la jubilación de los miembros de la guardia permanente del Benemérito Cuerpo Voluntario de

Bomberos de Guatemala”, de la Universidad San Carlos de Guatemala; empleando la metodología descriptiva. La presente investigación tuvo como objetivo general la existencia de un derecho vigente no positivo, en la aplicación de la ley que protege el derecho de jubilación de los trabajadores del Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala; en ese sentido, se colige con la siguiente conclusión general: *los miembros de la guardia permanente son servidores públicos, y merecen gozar de todos los derechos como trabajadores del Estado, como estímulo a la labor social que desarrollan y la protección que proveen a los derechos que el Estado protege como la vida, seguridad, justicia, paz y el desarrollo integral de la persona.* (p. 83)

Agregando a lo anterior, se tiene como cuarto antecedente internacional, de acuerdo con Carrasco, C. (2019), el recaído en la tesis para optar por el título de Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, denominada “Evaluación de las condiciones de higiene y seguridad de los Bomberos del Cuartel Central de La Provincia del Neuquén, durante la extinción de incendios.”, de la Universidad Nacional Del Comahue; empleando la metodología exploratoria descriptiva. La presente investigación tuvo como objetivo específico determinar los síntomas que presentan los bomberos luego de la emergencia.

En ese sentido, se colige con la siguiente conclusión específica: *los síntomas que presentaron los bomberos durante o después de la emergencia son en su mayoría, dolor de cabeza, aumento de la frecuencia respiratoria, mareo, taquicardia, fatiga, distorsión visual entre otros.* (p. 126).

Se tiene como quinto antecedente, conforme a Sánchez, L. (2022), el recaído en la tesis para optar por el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, denominada “Análisis inicial de la implementación del sistema de Gestión- Seguridad y

salud en el trabajo para los bomberos voluntarios en Colombia y en Latinoamérica” de la Universidad Escuela Colombiana de Carreras Intermedias- Colombia; empleando la metodología de análisis cuantitativo descriptivo. La presente investigación tuvo como objetivo específico proponer mejoras respecto a las falencias normativas que permitan la inclusión de los bomberos voluntarios en el SG-SST en Colombia; en ese sentido, se colige con la siguiente conclusión específica:

Las encuestas de expertos nos reflejan la falencia en general de los países de Latinoamérica en la implementación de SG-SST, así como la inclusión de los voluntarios basados en la falta de voluntad política y compromiso del estado en garantizar condiciones mínimas para aquellas personas que prestan este servicio altruista sin contraprestación alguna, donde se encuentran expuestos al máximo riesgo y el estado ha omitido salvaguardar condiciones mínimas de salud y seguridad para estas personas. (p. 44)

1.2.2. Antecedentes nacionales

Se tiene como primer antecedente nacional, de acuerdo con Tomatis. P. (2018), el recaído en la tesis para optar por el grado académico de Magister en la Maestría en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial, denominada “«Análisis de la legislación aplicable al Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú a partir del Decreto Legislativo 1260”, de la Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela Posgrado; empleando como metodología exploratoria descriptiva. La presente investigación tuvo como objetivo general determinar si ésta cumple con la finalidad pretendida o no; en ese sentido, se relaciona con la siguiente conclusión general: *el descuidado diseño de esta nueva legislación aprobada para regir al CGBVP ha implicado que no cumpla con la finalidad supuestamente pretendida. Por el contrario, lejos de re-institucionalizar o fortalecer la*

institucionalidad del CGBVP y darle la autonomía que históricamente ha correspondido a esta insigne institución, el D.L. N° 1260 y su Reglamento terminan reforzando la adscripción del CGBVP al Estado, desvanecen por completo su institucionalidad y reconocibilidad jurídica al no permitirle una existencia jurídica propia e independiente de la INBP, limitan aún más su supuesta autonomía, y lo incorporan a un sistema funcional cuyos objetivos colisionan con la neutralidad que por más de 150 años ha caracterizado la labor de esta institución. (p. 70).

Respecto al segundo antecedente nacional, conforme a Santos, A. (2019), el recaído en la tesis para optar título de licenciada en trabajo social “Condiciones laboral de los trabajadores voluntarios de la Compañía de Bomberos N° 48 de la Provincia de Jauja”, de la Universidad Nacional del Centro del Perú; empleando el método diseño no experimental ex-post-facto. La presente investigación tuvo como objetivo específico conocer las condiciones laborales de los trabajadores voluntarios de la Compañía de Bomberos N° 48 de la provincia de Jauja; en ese sentido, se relaciona con la siguiente conclusión específica: *las condiciones laborales de los trabajadores voluntarios de la Compañía de Bomberos N°48 de la provincia de Jauja son precarias en lo que se refiere a las condiciones ambientales de trabajo porque los ambientes no tienen buena iluminación, presencia de ruidos, los espacios de uso y de descanso se encuentran en situación de hacinamiento agudizando el bienestar del seccionario, así mismo los EPPS son insuficientes e inadecuados para el cumplimiento de sus labores en los actos de servicio, en cuanto a las condiciones sociales son regulares ya que la efectividad de los derechos laborales como: el pase libre en transporte público, los permisos y licencias son vulnerados poniendo en peligro a la población y al seccionario, se encuentran afiliados en Es-Salud y en el SIS, aun así, no es muy efectiva para su atención y*

revisión hospitalaria, con respecto a la relación entre compañeros y/o jefe es adecuada, ya que existe compañerismo, trabajo en equipo, confianza, comunicación y liderazgo durante una emergencia y en compañía. (p. 130)

1.2.3. Antecedentes locales

Se ha considerado como primer antecedente local, conforme a Acevedo, S. (2017), el recaído en la tesis para optar por el título profesional de abogada, denominada "Factibilidad de un plan integral de salud a los bomberos voluntarios de Trujillo", de la Universidad César Vallejo; empleando la metodología inductiva - comparativa. En la presente investigación se tuvo como objetivo específico demostrar la factibilidad de un plan integral de salud para los bomberos voluntarios de Trujillo; por lo tanto, encuentra relación con la siguiente conclusión específica:

Se logró demostrar la factibilidad de un plan integral de salud que tenga un beneficio dual, ofreciendo un servicio de calidad y distribuyendo medicamentos en favor de los bomberos trujillanos cuando realizan sus funciones. (s.p.)

Bajo esa misma línea de comentario, se tiene como segundo antecedente local, de acuerdo con Pretell, P. (2018), el recaído en la tesis para optar por el título profesional de abogado, denominada "La ampliación de la cobertura del Seguro de Salud al Cuerpo General de Bomberos Voluntarios y sus Familiares para garantizar su derecho a la salud, Trujillo-2018", de la Universidad César Vallejo; empleando la metodología no experimental-transversal. En la presente investigación se tuvo como objetivo específico explicar la importancia del acceso del derecho a la salud respecto a la labor de un bombero voluntario, a través de un cuestionario de preguntas a los jefes de bomberos del CGBVP. En ese sentido, encuentra relación con la siguiente conclusión específica: *se debe de mejorar la cobertura*

de salud del CGBVP y de su familia a fin de que cuenten con un seguro de salud integral que ayude en su quehacer por los riesgos y accidentes a los cuales están expuestos (p. 101)

Agregando a lo anterior, se ha considerado como tercer y último antecedente local, conforme a Plasencia, M. (2018), el recaído en la tesis para optar por el título profesional de abogado, denominada "Implementación de un pago salarial y beneficios sociales en el Cuerpo General de Bomberos, a fin de garantizarles una protección laboral del Estado", de la Universidad César Vallejo; empleando la metodología de diseño descriptivo - explicativo. En la presente investigación se tuvo como objetivo específico determinar si la implementación de un pago salarial y beneficios sociales en el Cuerpo General de los Bomberos les garantiza una protección laboral del Estado; por lo tanto, encuentra relación con la siguiente conclusión específica: *en atención a las encuestas y entrevista aplicada a especialista en derecho resulta que la implementación laboral a favor de los Bomberos si garantizara sus derechos reconocidos en la Constitución como en los tratados internacionales sobre la materia. (p. 27).*

1.3. Precisiones conceptuales

1.3.1. Los elementos esenciales de la relación laboral

1.3.1.1. Prestación personal de servicios

En el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (1997) (en adelante, la LPCL) aprobada por D. S. N° 003-97-TR, se encuentra que los servicios, para ser considerados de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa, esto es, solo por el trabajador, como persona natural.

En el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (1997) (en adelante, la LPCL) aprobada por D. S. N° 003-97-TR, se encuentra que los servicios, para

ser considerados de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa, esto es, solo por el trabajador, como persona natural.

La prestación, asimismo, debe realizarse o ejecutarse de forma personal por el trabajador, sin que se admita que éste lo transfiera parcial o totalmente a un tercero. Así lo establece Neves, M. (2018), al señalar que la relación se desnaturaliza si el trabajador contrata por su cuenta a sujetos que lo apoyen o lo reemplacen en su obligación.

No obstante, es necesario traer a salvedad la segunda parte del artículo 5° de la LPCL, cuyo tenor es el siguiente: *“No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.”* En tal sentido, la ayuda de un familiar directo y dependiente del trabajador debe entenderse como una excepción a la regla de prestación únicamente personal.

1.3.1.2. Subordinación

Sobre la subordinación, el artículo 9° de la LPCL señala lo siguiente:

“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”

Así pues, la subordinación es un elemento contingente que permite presumir la existencia de un vínculo laboral, es decir, no siempre se detenta. Implica la prestación de un

servicio bajo la dirección de otro. Para ilustrar, este elemento es la representación de dos caras de una moneda: quien ofrece sus servicios a alguien, se sujeta a las órdenes de su empleador para que sea éste quien lo dirija. Es en atención a este característico elemento que el empleador posee la facultad de dirección, la misma que le permite dirigir, fiscalizar y sancionar la actividad de los trabajadores.

En cuanto a la facultad de dirección del empleador, Neves, M. (2018) sostiene que éste puede impartir instrucciones de forma genérica, es decir, para todos sus trabajadores, o específica, orientándose a la actividad de uno de sus trabajadores en concreto, debiendo resaltarse que, en cualquiera de estos escenarios, el incumplimiento de las órdenes establecidas dota a quien las impartió de la facultad de imponer una sanción. (p. 35).

Por otro lado, no se debe perder de vista que esta facultad de dirección debe circunscribirse a los límites fijados en el contrato. Es decir, que el empleador no puede exigir de sus trabajadores la ejecución de cualquier actividad que no se encuentre contemplada en el contrato suscrito que dio lugar a la existencia de la relación laboral.

En tal sentido, el empleador, en cuanto a su relación con los trabajadores, debe respetar en todo momento los derechos de éstos, más aún si se trata de derechos fundamentales tutelados constitucionalmente como el derecho a la salud, a la vida, a la dignidad, entre otros.

De igual modo, la dirección del empleador, al implicar la facultad de sancionar, debe ajustarse a los límites legales de la razonabilidad y la proporcionalidad, los cuales constituyen los principios base de su esfera de actuación. En consecuencia, la inobservancia de dichos principios implicaría un ejercicio irregular de esta facultad, hecho que acarree, sin lugar a duda, diversas sanciones de naturaleza jurídica para el transgresor.

1.3.1.3. Remuneración

La remuneración debe entenderse como toda retribución económica que percibe un trabajador por el desempeño de sus actividades, retribución que se encuentra pactada en el contrato de trabajo previamente suscrito.

Sobre este elemento, el artículo 6° de la LPCP ha señalado:

“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.”

De ello puede colegirse que la remuneración, siempre que sea de libre disposición, no sólo consiste en una cantidad dineraria, sino que también puede ser cancelada en especie.

Ahora bien, nuestro ordenamiento jurídico, en materia laboral, acoge la teoría del contrato con prestaciones recíprocas.

Y es que una de las características principales del contrato de trabajo es que éste es bilateral, es decir, obliga a ambas partes de forma recíproca a comprometerse a determinada prestación.

Así pues, el trabajador otorga su fuerza de trabajo, el cual tiene valor económico, y a cambio recibe una remuneración. Por su parte, el empleador otorga una remuneración al trabajador, obteniendo el trabajo de éste.

Ergo, la causa de la remuneración no es la prestación de servicios del trabajador, sino que este elemento del contrato de trabajo se funda en la reciprocidad. Es por lo que, la remuneración significa la contraprestación que recibe el trabajador por prestar sus servicios en forma subordinada.

Ante este panorama, es posible sostener que la remuneración es una ventaja patrimonial para el trabajador, que se materializa cuando éste vea incrementarse su patrimonio y, además, cuando evite la disminución de éste, pues el empleador sufragará sus gastos personales, como la educación de sus hijos y la alimentación de su familia.

En este punto, ya para culminar, cabe precisar que no es necesario un equilibrio objetivo entre el valor de las prestaciones (trabajo por parte del empleado y remuneración por parte del empleador); no obstante, el Estado, como garante del derecho al trabajo, impone mínimos remunerativos que no pueden ser disminuidos mediante ningún acuerdo.

1.3.2. Regímenes laborales en el Perú

A decir de Boza, G. (2011), el Derecho Laboral es la respuesta jurídica que se brinda para regular un fenómeno social relevante, como lo es la relación jurídico-económica de carácter contractual entre trabajador y empleador. (p.6)

Dentro del ámbito de aplicación de esta importante rama del derecho se encuentran todos los trabajos que, para Neves, M. (2018) cumplan con ser un trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado. (p.15)

Así pues, se precisa que el trabajo humano puede ser manual o intelectual. Además, por productivo, se entiende que debe proveer medios materiales o bienes económicos que permitan la subsistencia. De igual forma, en cuanto a la prestación por cuenta ajena, es el empleador quien se encarga de proveer al trabajador los implementos y herramientas necesarias para su ejecución. Finalmente, debe entenderse la subordinación como el estado de desequilibrio fáctico y jurídico entre las partes del vínculo laboral, donde el empleador se encuentra en una posición más favorable, recalando que, sobre la libertad, no se admite ninguna forma de trabajo forzoso.

De manera liminar, es preciso señalar que el derecho al trabajo, por su especial naturaleza alimentaria, posee protección tanto en el ámbito internacional como en el nacional. Así, resulta necesario referirnos al artículo 2° de la Constitución Política del Perú, 1993 (en adelante, la Constitución), cuyo numeral 15 reconoce la libertad de trabajo. Asimismo, el artículo 22° de la Carta Magna establece que el trabajo tiene la calidad de deber y derecho, señalando que su importancia radica en que, indudablemente, constituye la base del bienestar social y permite que toda persona encuentre su realización en él.

Figura 1

Características de trabajo para el Derecho Laboral

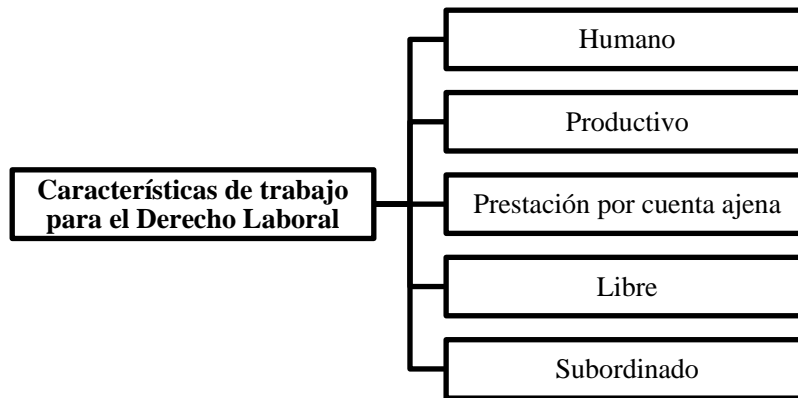
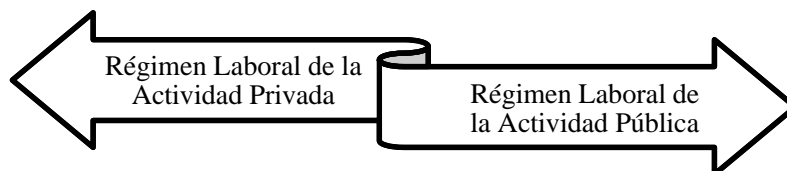


Gráfico de creación propia: Características de todo trabajo para considerarse dentro del ámbito de aplicación del Derecho Laboral.

Ahora bien, en el Perú, es posible distinguir mayoritariamente 2 Regímenes Laborales: conforme se mostrará a continuación en la siguiente ilustración.

(Ver en la siguiente página)

Figura 2*Regímenes laborales en el Perú.**Gráfico de creación propia: Regímenes laborales en el Perú.*

En cuanto al primero, encuentra sustento legal en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, los trabajadores que presentan sus servicios no son trabajadores de carrera y no tienen nombramiento, sino un contrato de trabajo. Además, se subdivide en el Régimen Común y en Regímenes Especiales cuya clasificación atiende a características propias de la empresa, como su actividad o tamaño, a la naturaleza del trabajo y, en contraposición, a las condiciones especiales del trabajador.

Por otro lado, el Régimen Laboral de la Actividad Pública, encuentra sustento en el D.L. N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, los trabajadores ingresan a través de un sistema de méritos y calificaciones. En este se encuentran Carreras Especiales, por ejemplo, de la Carrera Magisterial, de la Carrera Judicial, de los Profesionales de la Salud, de los Auxiliares de la Salud, de los Fiscales, del Servicio Diplomático de la República, de la Actividad Militar, de la Actividad Policial, de los Servidores Penitenciarios y de los Gerentes Públicos, entre otros.

Así pues, cada régimen será tratado en el presente estudio con el objetivo de establecer cuál es el aplicable al CGBVP a efectos de salvaguardar su derecho a la salud y a la vida mediante la salud ocupacional.

1.3.2.1. Régimen Laboral de la Actividad Privada

1.3.2.1.1. El régimen común

El Régimen Laboral común u ordinario de la actividad privada se encuentra regulado por la LPCL, el cual es aplicable a todas las empresas y trabajadores sujetos a dicho régimen. De esta forma, el artículo 3° de este cuerpo normativo establece el ámbito de aplicación.

Reconociendo la importancia del trabajo, la LPCL persigue el objetivo de fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo, además de propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad.

Además de ello, de conformidad con el numeral 27° de la Constitución, la LPCL busca garantizar los ingresos de los trabajadores, brindándoles protección contra el despido arbitrario, entendido éste como un acto lesivo de derechos fundamentales.

En adición, es objetivo de la LPCL unificar las normas vigentes en materia de contratación laboral, de manera tal que sea posible consolidar los beneficios sociales existentes y que deben ser brindados a cada trabajador por su condición de tal.

Figura 3

Objetivos de la LPCL

(Ver en la siguiente página)

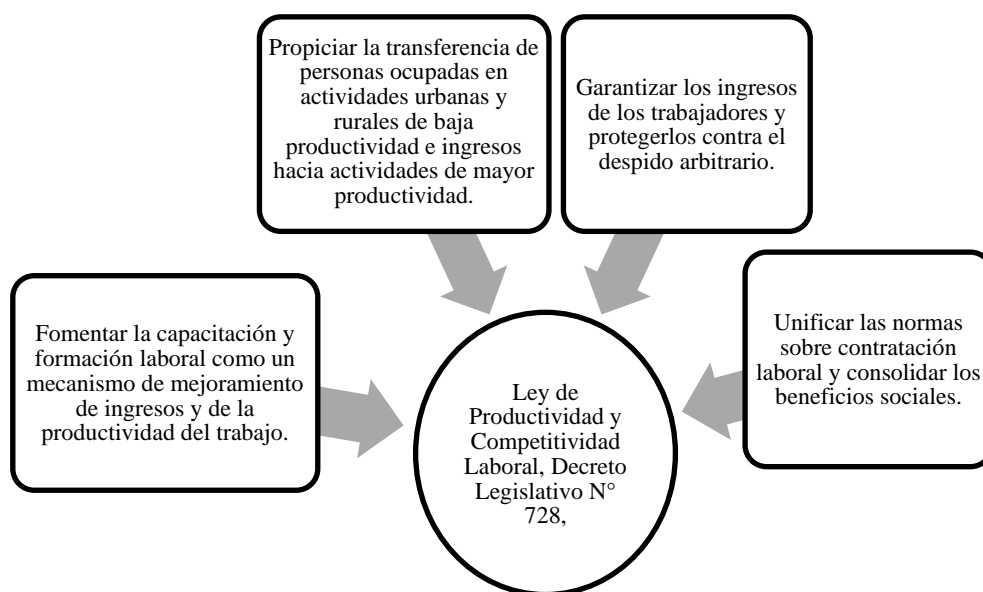


Gráfico de creación propia: Objetivos de la LPCL.

1.3.2.1.2. Los regímenes especiales

Ya habiéndonos referido al Régimen Laboral común del sector privado, es menester referirnos a los Regímenes Especiales. Para Campos, S. (2009), estos pueden clasificarse en 3 grupos: 1. Por la actividad o el tamaño de la empresa. 2. Por la naturaleza del trabajo. 3. Por las condiciones especiales del trabajador. (s.p.).

Figura 4

Regímenes Especiales del Sector Privado.

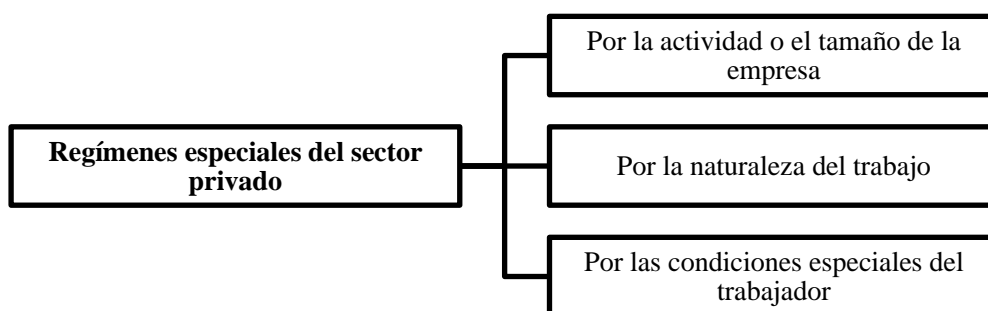


Gráfico de creación propia: Clasificación de los Regímenes Especiales del sector privado.

Asimismo, es necesario aclarar que esta clasificación no implica que los trabajadores pertenecientes a las categorías esbozadas no puedan gozar de los derechos y beneficios del Régimen Común o general de la Actividad Privada, contemplados por el ya analizado LPCL.

1.3.2.1.2.1. Por actividad y tamaño de la empresa

Los Regímenes Especiales por Actividad y tamaño de la empresa, evidentemente, atienden a la actividad económica que realizan los trabajadores. En tal sentido, es posible clasificarlos de la siguiente forma:

- Régimen de Construcción Civil, regulado por el Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción.
- Régimen de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) y tributario, cuya base normativa se encuentra en el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.
- Régimen Agrario y Agrícola, regulado por la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial.
- Régimen Minero, regulado por textos normativos como el Decreto Supremo N° 030-89-TR.
- Régimen Portuario, regulado por la Ley N° 27866 Ley del trabajo portuario.
- Régimen de los Trabajadores de Exportación no Tradicional, regulado por el Decreto Ley N° 22342.
- Régimen del Trabajador Pesquero, regulado por la Ley General de Pesca, Decreto Ley 25977.

1.3.2.1.2.2. Por la naturaleza del trabajo

Atendiendo a la forma especial en la que se prestan los servicios y a las funciones que el trabajador debe desempeñar, los Regímenes Especiales por la naturaleza del trabajo pueden clasificarse de la siguiente manera:

- Régimen de la Trabajadora del Hogar, regulado por la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.
- Régimen de Guardianes y Porteros, regulado mediante el Decreto Supremo 009-2010-TR.
- Régimen del Trabajador a Tiempo Parcial, que se encuentra regulado por el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 001-96-TR.
- Régimen del Médico Cirujano, regulado por la Ley N° 30635, Ley del Trabajo Médico.
- Régimen de la Enfermera, regulado por la Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669 – CONAREN.
- Régimen del Teletrabajo, regulado por la Ley 30036, Ley que Regula el Teletrabajo.
- Régimen del Artista, regulado por la Ley N° 28131, Ley del Artista Intérprete y Ejecutante.
- Régimen del Porteador, regulado por la Ley N° 27607, Ley del Porteador.

1.3.2.1.2.3. Por las condiciones especiales del trabajador

Cabe precisar que en esta categoría se encuentran ciertos trabajadores en situación de vulnerabilidad que, a pesar de ello, desarrollan actividades productivas. En tal sentido, el objetivo estatal respecto a este régimen es colocar a dichos trabajadores en situación de

igualdad, fomentando su contratación. Al respecto, Sánchez C. y Quiñonez C. (2009), apuntalan que, mientras existan diferencias sociales que ameriten ser tuteladas y valorizadas a través del principio de igualdad formal, frente a situaciones de discriminación, dichas desigualdades deben ser removidas o cuando menos reducidas, en virtud de las garantías que constituyen los derechos fundamentales (s.p.).

En tal sentido, dentro de esta categoría, encontramos:

- Régimen del Trabajador Extranjero, regulado por la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, Decreto Legislativo N° 689.
- Tratamiento Laboral del Trabajador Adolescente.
- Tratamiento Laboral de la Trabajadora Gestante y Madre Trabajadora.
- Medidas de protección a favor de los trabajadores portadores del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y Sida.
- Acondicionamiento laboral del trabajador discapacitado.
- Trabajador migrante andino.
- Trabajadores con Tuberculosis (TBC).

1.3.2.2. Régimen Laboral de la Actividad Pública

En este régimen se encuentran servidores contratados y nombrados. Ahora bien, es pertinente pasar a detallar algunos aspectos relevantes.

1.3.2.2.1. Régimen del Servicio Civil

El Servicio Civil tiene a su cargo a todos los trabajadores del Estado Peruano que prestan sus servicios en diversas entidades estatales, es decir, que trabajan para la

Administración Pública, contando con una inmensa cantidad de servidores públicos a nivel nacional.

La diversidad de regímenes reguladores del Sector Público ha sido uno de los factores para la creciente necesidad de reformar el Servicio Civil. Siendo así, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, teniendo como finalidad seguir contribuyendo con la mejora de la administración y fortaleciendo el Servicio Civil, así como regular este régimen.

De otro lado, con la creación de la Ley N° 30057 en el 2013, Ley del Servicio Civil, se logró derogar la Ley Marco del Empleo Público, estableciendo así, disposiciones nuevas, orientadas a unificar la regulación de estos servidores públicos en un único y exclusivo régimen, teniendo como beneficiarios a los que prestan sus servicios al Estado peruano. Así pues, se contribuye a un mejoramiento de niveles altos de eficiencia y mayor calidad en el Servicio Civil.

1.3.2.2.2. Régimen de la Carrera de Bases de la Administración Pública

La Carrera de bases en la Administración Pública establece los deberes y derechos de las personas pertenecientes a este régimen. Así pues, Guerrero, J. (2000) citado por Luyo, M. (2019), señala que la Carrera Administrativa es “*un conjunto de reglas y procedimientos que regulan los puntos de entrada y salida, la permanencia y la movilidad dentro del sistema estratificado de los servidores públicos*” (s.p.), es decir, la normativa sirve como un balance de poder entre sus mismos miembros.

1.3.2.2.3. Régimen de la Carrera Magisterial

Se regula la carrera del profesorado o carrera magisterial.

La Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial es la actual norma reguladora del profesorado. Con la implementación de la referida ley, se tiene como objetivo regular la relación existente entre el profesor y el Estado.

La carrera magisterial se encuentra dividida en 8 escalas.

Para pertenecer y acceder, el profesor interesado deberá acreditar su título profesional pedagógico.

Ahora bien, para ascender de cargo, deben cumplir un mínimo de permanencia en cada nivel y tener aprobado un curso de perfeccionamiento.

Respecto a la jornada laboral semanal ordinaria, es de 24 horas pedagógicas, siendo su duración de 45 minutos cada una. Los profesores que tienen el nivel jerárquico o directivo, su jornada laboral deberá ser de 40 horas semanales.

Asimismo, es importante señalar que los profesores pertenecientes a este régimen son dueños de sus plazas sin que los puedan cambiar sin que tengan conocimiento; dándoles una estabilidad de plaza, cargo, centro de trabajo y nivel.

1.3.2.2.4. Régimen de la Carrera Judicial

Los artículos 138°, 143° y 150° de la Constitución, advierten la función jurisdiccional del Poder Judicial.

Por otro lado, la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial regula el ingreso, ascenso, permanencia y término del cargo de un juez, también, se encarga de regular sus funciones, obligaciones y derechos.

La Carrera Judicial se considera un sistema cerrado que tiene 4 niveles. Para ingresar al primero, se debe participar de un concurso público de méritos; mientras que al segundo y

tercer nivel se puede ingresar por acceso abierto, reservándose el 30% de los puestos vacantes.

1.3.2.2.5. Régimen de los Profesionales de la Salud

Estos sujetos se rigen por la Ley N° 23536, Ley que Establece las Normas Generales que Regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud.

Mediante la carrera pública de los Profesionales de la Salud se incorpora personal competente y capacitado, sucinto a desarrollarse mediante oportunidades, con el fin de ejercer su profesión de la mejor manera.

Para el ingreso a este régimen se debe participar en un concurso, debiendo, previamente, haberse inscrito en el escalafón.

Para este régimen, la jornada de trabajo debe ser de 6 horas diarias por 6 días a la semana (lunes a sábado), incluido la guardia hospitalaria. Se encuentran exonerados de esta función, los adultos mayores de 50 años y personas que padezcan alguna enfermedad que les dificulte realizar la labor referida.

1.3.2.2.6. Régimen de los Auxiliares de la Salud

La Carrera de los Técnicos y Auxiliares de la Salud se encuentra regulada por la Ley N° 28561.

Los técnicos asistenciales de la salud se desempeñan en áreas dentro de su competencia, siendo partícipes de la promoción, rehabilitación y recuperación que ejecuta el equipo de salud. Por otro lado, los auxiliares asistenciales brindan apoyo dentro de su competencia.

1.3.2.2.7. Régimen de los Fiscales

Las bases del Régimen Fiscal se encuentran en el numeral 158° de la Constitución. Asimismo, este régimen se encuentra regulado por la Ley N° 30483, Ley de la Carrera Fiscal, la cual señala de forma expresa que, para ingresar a la institución, se deberá participar de un concurso dirigido por el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM), ahora la Junta Nacional de Justicia (JNJ).

Abanto, C. y Paitán, J. (2017) basándose en la Ley Orgánica del Ministerio Público, señalan que este régimen es cerrado, encontrándose organizado por 4 sistemas, donde el Fiscal de la Nación es elegido por la Junta de Fiscales Supremos, Fiscales Superiores y Fiscales Provinciales, considerándose también, los Fiscales Adjuntos y las Juntas Fiscales.

Para culminar, es importante mencionar que los trabajadores pertenecientes al Ministerio Público gozan de los mismos derechos y obligaciones que los del Poder Judicial, respetando siempre la categoría en la que estén.

1.3.2.2.8. Régimen del Servicio Diplomático de la República

La Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República es la encargada de regular la organización, las funciones, derechos y deberes de los trabajadores miembros de este régimen. Los pertenecientes a este régimen son profesionales que tienen una formación en disciplina de relaciones internacionales, altamente capacitados para poder ejercer una representación consular y diplomática, además de promover y proteger el bien nacional de forma internacional.

Es pertinente acotar que el Ministerio de Relaciones Exteriores es el órgano encargado de conducir las directrices de este régimen, en concordancia con lo expuesto el Presidente de la República.

1.3.2.2.9. Régimen de la Actividad Militar

Se encuentra regulado por la Ley N° 283559, Ley de Situación de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.

Para acceder a este tipo de régimen, se debe ingresar a las escuelas de formación de oficiales de las Fuerzas Armadas. De la misma forma, el grado de militar conferido a los oficiales posee carácter vitalicio y la única forma de ser retirado será por una sentencia judicial consentida y ejecutoriada.

1.3.2.2.10. Régimen de la Actividad Policial

Se encuentra regulado actualmente por el Decreto Legislativo N° 1230, que modifica el Decreto Legislativo N° 1148, Ley de la Policía Nacional del Perú. Para ser parte de este régimen, es decir, para formar parte de la Policía Nacional del Perú, se necesita ingresar por concurso de méritos, ser peruano de nacimiento y respetar los requisitos del Reglamento del Régimen de Instrucción; de la misma manera, los ingresantes no deben tener vínculos, pertenecer o tener afiliación con alguna agrupación política, sindical o instituciones que tengan fines distintos a la carrera policial.

1.3.2.2.11. Régimen de los Servidores Penitenciarios

Se regula por la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

Para su ingreso al Sistema Penitenciario, el servidor deberá, con carácter de obligatoriedad, atravesar un período formativo de 3 meses, dictado por el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios. Culminado ese tiempo, se puede ingresar como nombrado, pudiendo formalizarse con una Resolución del presidente del Consejo Nacional Penitenciario.

El Instituto Nacional Penitenciario (INPE), actualmente, evalúa a todos sus servidores penitenciarios, con la finalidad de verificar su desempeño y productividad en las actividades que les son asignadas.

1.3.2.2.12. Régimen de los Gerentes Públicos

Este régimen se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 1024, que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos.

Para la convocatoria y selección de los gerentes públicos es competente la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), para lo que puede tener convenios con diversas instituciones, sean nacionales o internacionales.

Las personas seleccionadas pasan a formar parte del cuerpo de Gerentes Públicos, quedando a disposición de ser asignados a distintos cargos, por un período de 3 años renovables.

1.3.3. Los Bomberos

1.3.2.3. Conceptualización

El bombero, según Pretell, P. (2018), este es un profesional que tiene vocación de servicio para ayudar a la sociedad extinguiendo incendios en el país en el cual se encuentra, por ejemplo, incluye cualquier puesta en peligro de vidas humanas o bienes de menor o mayor grado, pues este profesional tiene conocimiento acerca de medios y técnicas en rescates vehiculares y espacios reducidos (p. 53).

En esa misma línea, el artículo 2° del D.L. N° 1260, conceptualiza a los bomberos clasificándolos en: activos, asimilados y en situación de retiro.

Los bomberos activos son personas naturales que cumplen con los requisitos, procedimientos y normas que regulan el ingreso y permanencia en el CGBVP.

Los bomberos asimilados son personas naturales que prestan servicios profesionales en apoyo a las funciones y actividades del CGVP. El Reglamento Interno de Funcionamiento del CGBVP (en adelante, el RIF o el RIF del CGBVP) determina las profesiones que pueden acceder a esta categoría, los requisitos y procedimiento para su incorporación.

Finalmente, los bomberos en situación de retiro son las personas naturales que han dejado de ser bomberos activos, pues pasan al retiro por haber cumplido 70 años, al encontrarse con incapacidad física o mental permanente y/o a su solicitud.

Figura 5

Clasificación de los bomberos.

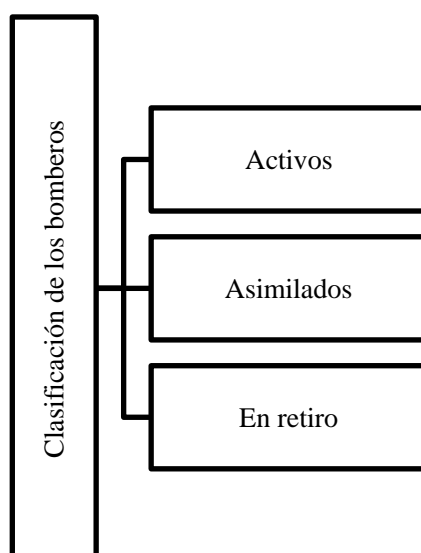


Gráfico de elaboración propia: Clasificación de los bomberos

1.3.2.4. El bomberismo a través de la historia

En este apartado, nos ocuparemos de reseñar de manera breve el desarrollo del bomberismo a lo largo de los años, tanto en el mundo, en el Perú y específicamente en Trujillo.

1.3.2.4.1. Los bomberos en el mundo

En los albores de la humanidad, el hombre primitivo debía enfrentarse por sí mismo a los incendios ocasionados por la naturaleza. Piedracruz, C. (2003), narra que, para tales efectos, el hombre fabricaba bolsas con pieles de animales, las cuales procedía a llenar con agua para luego arrojarlas al fuego. (s.p.)

Estos rústicos y burdos métodos no evolucionaron en gran medida hasta la edad media.

Así, los primeros antecedentes de organizaciones o cuerpos de bomberos tienen su origen en el apogeo de Roma, varios siglos antes de la era cristiana donde las personas, inicialmente esclavos eran los encargados de apagar incendios y desempeñar ciertos roles de policía. Progresivamente, estas agrupaciones fueron desarrollando y mejorando sus técnicas para combatir el fuego, alcanzando su máximo esplendor durante el primer siglo después de Cristo. Así pues, Coz, J. (2009), refiere que, para aquellas épocas, Roma contaba con un cuerpo de bomberos compuesto por 7,000 miembros. (p.19)

Después de Cristo, el emperador Augusto César reorganizó su cuerpo de bomberos, conformándose por esclavos libertados y por ciudadanos romanos. En suma, citando textualmente a Coz, J. (2009), "Roma se constituyó entonces como la cuna del bomberismo mundial". (p.20).

Adelantándose más en la historia, puesto que no es posible establecer un único orden cronológico mundial de la creación de las organizaciones bomberiles, se aterriza en 1460 en Alemania donde existían diversas normas para proveer protección contra incendios. Así, debe entenderse que Alemania fue uno de los países más avanzados en cuanto a métodos

para combatir y extinguir incendios, construyendo la primera bomba de mano para apagar incendios.

Posterior a ello, y aún hasta la actualidad, se continúan implementando nuevas técnicas e instrumentos que permiten apagar las llamas, debiendo resaltar que el rol de los bomberos no se limita únicamente a luchar contra incendios, sino que éstos participan de más actividades riesgosas; tales como: el rescate de personas expuestas a peligro por incendios, siniestros, accidentes, e incidentes con materiales peligrosos, la atención de emergencias médicas y atención pre-hospitalaria, la participación en las acciones de primera respuesta en desastres naturales, entre otros.

1.3.2.4.2. Los bomberos en el Perú

La primera compañía del CGBVP se fundó en 1860. Tuvo como objetivo reunir a todos los bomberos peruanos. Ello significa que, para la fecha de su creación, en realidad ya existían diversas brigadas contra incendios. Desde la fecha de su creación, cada compañía de bomberos gozaba de autonomía administrativa y económica en sus asuntos internos y externos. A través de su libertad de asociación y autonomía privada se constituyeron bajo la forma jurídica de asociaciones civiles.

En el año 1940, a iniciativa de los comandantes, se dieron paso a las asambleas en las cuales participaron la mayoría de las compañías y oficialmente estas se unieron; es decir, se creó oficialmente el cuerpo de bomberos en el Perú.

Nótese que, a pesar de la unificación, las compañías de bomberos continuaban gozando de autonomía técnica, administrativa y económica en su vida social en base a la autonomía privada de su organización.

No obstante, en 1973 el gobierno de facto de Juan Velasco Alvarado dotó de una estructura legal distinta al CGBVP y lo sometió a dependencia de un nuevo organismo creado por el Gobierno Militar: Defensa Civil.

Posterior a ello, se emitieron disposiciones que tuvieron el mismo objetivo, modificar la estructura legal del CGBVP.

El D.L. N° 1260, vigente hasta la fecha, tiene la finalidad de reformar la regulación del CGBVP y re institucionalizar el CGBVP mediante la creación de la INBP, que, actualmente es el organismo público ejecutor.

Actualmente, el CGBVP se encuentra conformado por comandancias, estas a su vez, por brigadas y estas últimas, en UBOs.

Ahora bien, los objetivos de esta institución son los siguientes: (i) promover, realizar y coordinar acciones de prevención de incendios, accidentes que perjudique a las personas, el medio ambiente y la propiedad, (ii) ejecutar acciones que combatan, controlen y extingan incendios, rescatar y salvar personas expuestas a peligros, atender emergencias derivados de los mismos, prestar atención y asistencia; y, (iii) participar en acciones de primera respuesta en casos de desastres naturales o antropogénicos.

1.3.2.4.3. Los bomberos en Trujillo

La CIA N° 26 (UBO) fue oficialmente fundada en 1933, aunque existen pruebas que evidencian una mayor antigüedad. Por ejemplo, Coz, J. (2009), relata que una lápida del cementerio de Trujillo recuerda a un bombero caído en acción en el año de 1891 (p.220).

En 1955, se concretó la construcción del local oficial de la compañía en la Avenida España de la referida ciudad.

En este punto, es importante mencionar que dicha compañía es parte de la III Comandancia Departamental, perteneciente al CGBVP.

Es pertinente mencionar que dicha institución para el año 2023 cumplirá 90 años de fundación y 100 años de vocación; es decir su funcionamiento es desde los años 1933 y 1923; respectivamente. Además, es importante indicar que a esta compañía se le atribuye la característica de benemérita, significando ello que merece premio y/o estimación por sus servicios prestados a lo largo del tiempo que tienen que ver con las funciones que desarrollan los efectivos que involucran incendios, rescate, emergencias médicas y respuesta a accidentes e incidentes con materiales peligrosos en la Región La Libertad, Perú.

Actualmente, la CIA N° 26° presenta el siguiente organigrama: en primera instancia, Primer Jefe Tnte. BRIG. CBP César Francisco Lingán Vásquez, en segunda instancia, Segundo Jefe Tnte. BRIG. CBP Manuel Enrique Zegarra Aspajo, en tercera instancia, las Jefaturas conforme el siguiente detalle: (i) jefe de sección de máquinas, (ii) jefe de sección de servicios generales, (iii) jefe de sección de instrucción y entrenamiento, (iv) jefe de atención pre hospitalaria y en cuarta y última instancia, los seccionarios, quienes son los que después de postulantes al CGBVP ingresan a esta institución.

1.3.2.5. Situación jurídico-laboral del bombero

Ahora bien, para poder dotar de protección especial en material de salud ocupacional al CGBVP, es preciso ahondar sobre el Régimen Jurídico Laboral al que esta organización se adscribe o debería adscribirse, evidentemente, lo último, como conclusión del presente estudio.

De forma liminar, señalaremos que la situación jurídica del bombero es distinta de acuerdo con el país en el cual ejerce su prestación de servicio, tal como se ha expuesto precedentemente.

1.3.2.5.1. Ámbito internacional

A nivel internacional, de acuerdo con Mardones, C. y Aguayo, D. (2017), en gran parte del mundo existe un sistema mixto en el que conviven bomberos voluntarios y remunerados. (s.p.)

A este sistema mixto o dual se acogen diversos países de Latinoamérica como Brasil, Colombia, Venezuela, México, entre otros. Dentro de este régimen dual, los bomberos son considerados servidores públicos, desarrollándose como empleados municipales, policías, oficiales aeronáuticos, profesionales, entre otros, siendo relevante precisar que los bomberos voluntarios como los remunerados perciben como derecho diversos beneficios sociales por su condición de tales.

A) Los bomberos en América del Norte: Estados Unidos

En Estados Unidos es posible distinguir entre 2 tipos de bomberos: aquellos que reciben una remuneración y aquellos quienes prestan sus servicios de forma voluntaria. Los primeros, en inglés, son los denominados "*career firefighters*", mientras que los segundos responden a la denominación de "*volunteer firefighters*".

En este país, existe una división: bomberos voluntarios y bomberos de carrera, así, pues, un bombero voluntario es un miembro de la comunidad que ofrece sus servicios extinguiendo incendios y atendiendo emergencias médicas en el departamento de bomberos ubicado en su localidad. En otros términos, podría interpretarse que se trata de un servicio a su comunidad, sin que ello implique un menor nivel de entrenamiento y preparación.

La Asociación Nacional de Protección contra Incendios es la principal promotora estadounidense de la protección contra incendios.

Esta asociación es la encargada de la creación de las normas correspondientes, así, tenemos las siguientes:

- (i) NFPA 1500: Norma sobre programas de seguridad y salud ocupacional para departamentos de bomberos.
- (ii) NFPA 1720: Norma para la organización y despliegue de operaciones de combate de incendios, operaciones médicas de emergencia y operaciones especiales para el público llevadas a cabo por departamentos de bomberos voluntarios y
- (iii) NFPA 1851: Norma para la selección, cuidado y mantenimiento de vestimenta protectora, Equipo de Protección Personal (EPP), para combate de incendios estructurales y combate de incendios en proximidad.

No obstante, en el presente estudio, la norma que será materia de análisis es la primera mencionada, la cual es un programa de seguridad, salud ocupacional y bienestar del bombero que rige el sistema bomberil estadounidense, se trate de bomberos de carrera o de bomberos voluntarios.

Es determinante para la presente investigación referirse a la norma principal en Estados Unidos, siendo esta la NFPA 1500.

Es por lo que, en primer lugar, se debe referir a su origen. Al respecto, esta disposición normativa en su primera edición (origen) contenía un programa de seguridad y salud para el servicio de bomberos que surgía como respuesta al elevado número de

bomberos que estaban sufriendo lesiones incapacitantes o enfermedades profesionales en el desarrollo de la prestación de sus servicios.

Luego, se dieron más versiones de la misma norma, mediante las cuales se actualizaron muchas de las referencias y materiales referenciados para garantizar la coherencia entre este documento y otros proyectos. Igualmente, la limpieza y el cuidado de los de las estaciones de trabajo y los uniformes se incluyó como una de las actualizaciones.

Ahora bien, respecto a la política de seguridad y salud en la norma NFPA 1500, atendiendo a la necesidad de salvaguardar el derecho a la vida, la salud y la integridad física de los bomberos, debido a la alta exposición al peligro a la que deben someterse, esta norma ha establecido una serie de disposiciones orientadas a resguardar la seguridad y salud de los bomberos.

Así pues, esta norma señala la obligación de todo departamento de bomberos de adoptar una política de seguridad y salud ocupacional para el bienestar de los bomberos que identifique las metas y objetivos específicos para la prevención y eliminación de accidentes y lesiones laborales, exposición a las enfermedades transmisibles, exposición a productos de la combustión, agentes carcinógenos, contaminantes lugar del incendio, y otros peligros para la salud relacionadas, así como enfermedades y muertes.

Asimismo, es importante mencionar la formación, educación y desarrollo profesional de la norma NFPA 1500, pues ésta comprende que la formación y educación de los bomberos pertenecientes a los departamentos inciden sobremanera sobre el desarrollo profesional y, valga decirlo, personal de éstos.

Bajo esta óptica, aún de la mano con la seguridad y salud ocupacional, se determina que todo departamento de bomberos debe establecer y mantener una formación, educación,

y programas de desarrollo profesional con el objetivo de prevenir las muertes ocupacionales, las lesiones y las enfermedades, siendo necesario que se proporcione una formación acorde con las tareas y funciones que se espera que realicen de forma previa a la participación en operaciones de emergencia.

Esta es uno de los referentes principales en materia de salud y seguridad ocupacional de aplicación en el ámbito bomberil en los sistemas voluntarios y mixtos.

B) Los bomberos en América del Sur: Colombia, Chile, Argentina y Ecuador

- Los bomberos en Colombia

Respecto a sus antecedentes históricos, con el objetivo de hacer coordinaciones sobre sistemas de prevención y atención urgente de los desastres que se den en territorio colombiano, a nivel municipal, departamental y nacional se trabaja en conjunto con Defensa Civil de su territorio.

La Ley del Sistema Nacional de Bomberos de Colombia, establece que las funciones desarrolladas son constituidas como un servicio público.

En la actualidad, los bomberos colombianos en su mayoría son de origen privado; por lo que, tienen la necesidad de surgir por el pedido de la misma comunidad.

Ahora bien, sobre su Régimen Laboral, se sabe que Colombia acepta la división de bomberos, principalmente, en 3 tipos de acuerdo con la función que desempeñen, pues como veremos más adelante, cada uno cuenta con distintos beneficios sociales y actividades, siendo regulados por normas distintas en alguno de ellos, tal como se expondrá.

La clasificación que se tiene es que los bomberos voluntarios son personas sin ánimo de lucro, utilidad o provecho prestan un servicio público para gestionar integralmente el riesgo contra los incendios, rescates e incidentes que se puedan encontrar con materiales

peligrosos o contaminantes. Estos bomberos para poder desempeñarse necesitan un certificado de cumplimiento, mismo que es otorgado por el Estado Colombiano.

Al respecto, existen:

- (i) Bomberos oficiales: Éstos perciben un salario fijo, además de contar con un seguro de vida, buscando como finalidad principal, brindar un servicio público contra riesgo de incendios, rescates e incidentes con materia peligrosa a cargo de su respectiva jurisdicción. Se encuentran sometidos a un régimen disciplinario.
- (ii) Bomberos Aeronáuticos: Así como los bomberos oficiales, los aeronáuticos pueden ganar una remuneración y seguro de vida por el tipo de labores que desempeñan, así pues, son personas especializadas que están encargadas de solucionar riesgos presentados en los aeropuertos, los cuales son vigilados por la autoridad competente para que puedan ejercer acciones relacionadas con el sector aeronáutico.
- (iii) Bomberos Voluntarios.

Este tipo de bomberos colombianos gozan de las mismas obligaciones y responsabilidades especificadas en cada área, ello a pesar de existir un desfavorecimiento o limitante en cuanto al ejercicio de sus derechos laborales.

Asimismo, es pertinente detallar que su ley principal regula la gestión del riesgo contra incendios, preparativos y atención de rescates en sus distintas modalidades, así como la atención de incidentes con materiales peligrosos.

Respecto a los beneficios sociales o percibidos, su normativa expone que gozan de protección laboral el trabajador que se desempeñe como bombero voluntario.

Con relación a ello, las empleadoras tienen la obligación de otorgar a esta organización permisos justificados para retirarse de su lugar de trabajo, sin que sea necesario la suspensión de la relación laboral y sus respectivas obligaciones, debido a que están saliendo por motivo de emergencia ante un desastre.

Para finalizar, la más reciente actualización ha sido la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de los voluntarios acreditados y activos del Subsistema Nacional de Voluntarios en Primera Respuesta. En ese sentido, los bomberos voluntarios podrán estar afiliados y recibir el pago de aportes de seguridad social y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), teniendo como plus, la cobertura en casos de riesgos profesionales.

-Los bomberos en Chile

Respecto a sus antecedentes históricos, las primeras fundaciones de las Compañías de los Cuerpos de Bomberos de Chile fueron construidas en el siglo XIX (19) en Valparaíso, llamados en ese entonces como “*Cuerpo de Bomberos de Valparaíso*”.

En los inicios de estas organizaciones, sus conformantes eran personas de la aristocracia, los cuales tenía pensamientos progresistas y liberalistas; por tal motivo, en esa época, siendo perteneciente al grupo de bomberos, significaba que eran de la alta sociedad chilena, siendo estas personas los mismos que realizaban donaciones a la compañía.

Sobre el Régimen Laboral, se sabe que, en Chile, su organización se ha constituido de forma voluntaria, teniendo la posibilidad de autorregular el funcionamiento interno y organización a través de una normativa propia sin la necesidad de un control del Estado o Gobierno Chileno.

La disciplina que se ha adoptado ha sido una parecida a la del modelo militar, siendo aceptada fácilmente por los ciudadanos chilenos; por lo que, es catalogada como una de las

organizaciones con el menor grado de corrupción, siendo comparada con los organismos adversos como los sociales, económicos o políticos por su gran desempeño.

Los Cuerpos de Bomberos Chilenos tienen como objetivo atender gratuita y voluntariamente los acontecimientos categorizados como emergencia, causados por la misma naturaleza o circunstancias dadas por el mismo ser humano, siendo los más comunes, incendios y accidentes de tránsito.

Estos son considerados como persona jurídica de Derecho Privado, no lucrativas y reguladas por el Derecho Civil.

Por último, respecto a los beneficios sociales o percibidos, Chile no contaba con una norma legal que ampare algún permiso que se encuentre justificado para salir de su lugar de labores ante la existencia de una emergencia en calidad de bomberos voluntarios de la región.

Tenemos que la protección laboral del bombero voluntario chileno se extiende a la facultad de salir de sus jornadas laborales en caso de llamados de emergencia que tengan que ver con incendios, accidentes u otros acontecimientos catalogados como siniestros; asimismo, se menciona que se debe considerar como trabajado todo el tiempo empleado en resolver una emergencia. Siendo así, el empleador no podrá de ninguna manera calificar la salida como injustificada o intempestiva para que pueda aducir el abandono de trabajo.

La Ley N° 21.086 ha otorgado beneficios a esta unidad de bomberos voluntarios en cuanto a accidentes o enfermedades de estos, pues como consecuencia de las funciones que estos desarrollen se les otorga prestaciones asistenciales de salud, logrando atenderse en cualquier establecimiento por su sola condición de bombero.

-Los bomberos en Argentina

Respecto a sus antecedentes históricos, la conformación de los primeros Cuerpos de Bomberos fue producto de los peligros y dificultades que atraviesan a diario las personas en este país.

En 1885, el primer Cuerpo de Bomberos participó en el control de un incendio desatado en una fábrica de velas en la ciudad de Barracas, con la realización de estos episodios, fueron creándose en forma progresiva más asociaciones de bomberos voluntarios en Argentina.

Luego, con el incremento de las asociaciones bomberiles, se dio surgimiento a las primeras compañías.

Además, se creó el Consejo de Federaciones de Bomberos Voluntarios de la República Argentina (CFBVRA), quedando como único organismo de representación.

Ahora bien, respecto al sistema que pertenecen, es mixto, siendo que en las provincias es voluntario; sin embargo, en la capital Ciudad Autónoma de Buenos Aires es remunerado. Es, así, los bomberos argentinos son ciudadanos que prestan sus servicios de forma gratuita para el bien colectivo de la sociedad. Siendo así, su servicio es de carácter de servicio público, prestado para que puedan desarrollar sus actividades, como personas jurídicas de bien público y sin fines de lucro que funcionan en todo el territorio nacional.

Estas asociaciones de bomberos voluntarios de Argentina están intrínsecamente relacionadas con su Estado.

Por último, sobre los beneficios sociales o percibidos, la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (s.f.) ha señalado que, en Argentina, se otorga el carácter de "*carga pública*" a la actividad bomberil. (p. 14)

Entonces, su actividad es considerada por el empleador como una carga pública, quitando al bombero cualquier perjuicio a su economía, a su desarrollo laboral y conceptual por no ir o llegar tarde a su centro de labores mientras se encuentra en ejercicio de su misión que le asiste como bombero.

Por último, se establece el derecho de los empleadores a ser resarcidos de las remuneraciones abonados mediante la creación de un fondo compensatorio financiado por las primas por seguros contra incendio, derrumbamiento, explosión y otros riesgos similares.

-Los bomberos en Ecuador

Respecto a sus antecedentes históricos, en el siglo XVIII (18), se produjo un gran incendio en Guayaquil. A raíz de ese problema, los ciudadanos se organizaron para tratar de combatir el fuego. En 1880 nace el Cuerpo de Bomberos de Guayaquil, considerado el más antiguo de toda Latinoamérica, cuyos participantes eran ciudadanos voluntarios. La capital del país, por su parte, no podía pasar desapercibida, en tanto en 1921 se crea el Cuerpo de Bomberos de Quito.

Así pues, el Cuerpo de Bomberos, se encuentran dentro de dos organismos del Estado Ecuatoriano, es decir, dentro de los Gobiernos Locales y Municipales, mismos que tienen como función labores de prevención, socorro extinción de incendio y protección.

Respecto a su organización, el Cuerpo de Bomberos de Ecuador, cuenta con un Sistema de Comando de Incidentes, sobre el particular, USAID (s.f), establece que el Sistema de Comando de Incidentes (SCI), es la combinación de instalaciones, equipamiento, personal, protocolos, procedimientos y comunicaciones, operando en una estructura organizacional común, con la responsabilidad de administrar los recursos asignados para lograr, efectivamente los objetivos pertinentes a un evento, incidente u operación, además,

el Sistema de Comando de Incidentes (SCI) se caracteriza por ser un sistema flexible en su organización y sirve para atender incidentes de cualquier envergadura y complejidad. Está estandarizado para permitir la incorporación rápida de personal y otros recursos, de diferentes instituciones y puntos geográficos, a una estructura de manejo común efectivo y eficiente. (p. 4)

Ahora bien, respecto a su Régimen Laboral, se encuentran dentro de la Ley de Servicio Civil Público (LOSEP) se encuentran los denominados sargentos, suboficiales, subtenientes, capitán, teniente coronel, entre otros. Por otro lado, en el Código del Trabajo se encuentran los obreros-bomberos rentados, los cuales prestan sus servicios a través de un cobro percibido como una remuneración.

Por último, en referencia a los beneficios sociales o percibidos, los sujetos bajo el régimen de la Ley de Servicio de Civil Público (LOSEP) reciben una compensación anual.

Asimismo, los bomberos bajo el régimen del Código del Trabajo que no reciben compensación anual, no obstante, reciben el pago por concepto de horas suplementarias y extraordinarias.

Ahora bien, es preciso mencionar que en este país se han adaptado las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores bajo un reglamento, en base a este, se adoptaron medidas para la prevención de riesgos que afecten a su salud y bienestar en el lugar de trabajo, las cuales consisten en: mantener en buen estado de servicio las instalaciones, las máquinas, las herramientas y los materiales, entregar el vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios, realizar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se

encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, lo cual es lo más rescatable, y por último, gozando de capacitaciones continuas en materia de prevención de riesgos.

C) Los bomberos en América Central: Guatemala

Respecto a sus antecedentes históricos, el primer Cuerpo de Bomberos inició sus actividades en 1951. Antes de ello, los incendios eran inicialmente apagados con ayuda de los vecinos y los ciudadanos aledaños, pues no se contaba con los implementos o técnicas necesarias para aminorar el fuego, llevando muchas veces al descontrol.

A decir de Galicia, B. (2006), los bomberos voluntarios de Guatemala forman parte del gremio denominado, "Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala", los cuales son un grupo de personas que comparten la ayuda y el auxilio en colaboración con el estado para exterminar posibles desastres o incendios ocasionados dentro de la ciudad. (p. 77).

Sobre la naturaleza jurídica y fines, su ley establece que el cuerpo es una entidad autónoma del servicio público, esencialmente técnica, profesional, con régimen de disciplina, personalidad jurídica y patrimonio propio con duración indefinida. Asimismo, establece sus fines, por ejemplo, prevenir y combatir incendios, auxiliar a las personas y sus bienes en casos de incendios, accidentes, desastres, calamidades públicas y otros similares, promover campañas de educación y prevención periódicamente, tendientes a evitar siniestros, entre otros que son propios de las actividades de un bombero.

Ahora bien, respecto al Régimen Laboral, estos están clasificados en personal administrativo: bomberos voluntario activo e inactivo, en el siguiente orden:

En primer término, el personal activo: son todos aquellos que han sido dados de alta como bomberos voluntarios (no reciben remuneración), permanentes (reciben un sueldo a través de un contrato de trabajo, de reserva o asimilados (se confieren por razón del cargo que ocupan y que serán válidos únicamente por el término de su ejercicio).

En segundo término, el personal inactivo, son aquellos retirados del servicio activo o que ostentan grados honorarios. Entre ellos se encuentran los retirados o jubilados y/o licenciados del servicio.

Además, es importante señalar que el personal inactivo goza de los mismos derechos que el personal activo voluntario.

Galicia, B. (2006) la seguridad de las personas y sus bienes, a la prevención de incendios y proporcionando auxilios de toda naturaleza en casos de calamidad y lo conceptúa como un colaborador del Estado para el logro del bien común. (p. 88).

La organización de la entidad está definida como una institución técnica y profesional con carácter público, misma que está dispuesta al servicio de la comunidad del país.

Esta entidad goza de personalidad jurídica, teniendo un régimen y disciplina especial, asimismo, es ajena al orden religioso o político.

Por último, sobre los beneficios sociales o percibidos, los bomberos gozan de diversos derechos, distintos en cada régimen laboral, tal como se expone a continuación:

El personal activo voluntario puede participar de los beneficios de protección y superación general vigentes o que en el futuro se establezcan. Pueden elegir y ser electos, conforme la reglamentación respectiva, vestir los uniformes establecidos y ser objeto de homenajes y distinciones en los casos previstos en los reglamentos.

Por su parte, el personal activo permanente o remunerado, puede participar de los beneficios de protección y superación general vigentes o que en el futuro se establezcan. Pueden vestir los uniformes establecidos, ser objeto de homenajes y distinciones en los casos previstos en los reglamentos. Asimismo, pueden optar por los derechos del personal activo voluntario, inscribiéndose a una compañía y cumpliendo con las obligaciones de esta, según la reglamentación respectiva.

Además, cuentan con una asignación anual incluida en el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Nación, los bienes que le sean transferidos por el Estado o sus Instituciones Descentralizadas o Autónomas, las aportaciones extraordinarias que el Estado acuerde otorgarle el subsidio específico, las asignaciones, subvenciones, donaciones, herencias o legados que le otorguen las personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras y los demás bienes que se adquieran por cualquier título, y los que provengan de convenios por prestación de servicios acordes a sus fines, con otras instituciones.

1.3.2.5.2. Ámbito nacional

De acuerdo con Mardones, C. y Aguayo, D. (2017) Perú es uno de los pocos países en América Latina donde los bomberos son 100% voluntarios y no perciben ningún tipo de remuneración (s. p).

Bajo esa misma línea de comentario, el artículo 5° del RIF del CGBVP establece que el servicio prestado por los miembros de casa roja es uno público y este se da a través de su órgano ejecutor, la INBP.

Es propicio remitirse a la historia de su conformación y verificar el Régimen Legal que ha tenido desde su creación.

Siendo así, el CGBVP se conformó originariamente por la iniciativa privada y voluntaria; es decir, de ciudadanos peruanos organizados en su mayoría como asociaciones teniendo como objetivo social extinguir y prevenir incendios, salvar vidas y bienes que puedan encontrarse en peligro por desastres naturales o infortunios públicos.

A decir de Haro, R. (2002), citado por Tomatis, P. (2018) se organizaban en regiones bomberiles, equivalentes a una confederación, todos estos actos bajo el común denominador de ser la expresión soberana de los voluntarios asociados a las compañías. (p.9)

Entonces, de conformidad con el autor antes referido, el CGBVP inició teniendo una naturaleza jurídica eminentemente asociativa, gozando de una autonomía administrativa, técnica y económica; conducido principalmente por principios democráticos.

Más adelante, por la misma necesidad operativa, los integrantes comenzaron a organizarse por grupos de compañías vinculadas entre sí, ello con la finalidad de tener una coordinación previa dirigidas a combatir los posibles incendios o desastres. Este tipo de agrupaciones de bomberos inicialmente eran locales; no obstante, con el transcurso del tiempo se convirtieron en Cuerpos Regionales.

Así también lo señala Tomatis, P. (2018) las Compañías de Bomberos también gozaban de una autonomía privada, las cuales se agruparon bajo un mandato regional o local; mismas que se regían voluntariamente por diversas reglas organizativas con la finalidad de dotar de un mejoramiento a su eficiencia y coordinación.

Actualmente, es preciso indicar que el CGBVP se encuentra conformado de la siguiente manera. En principio, este se encuentra dividido en Comandancias Departamentales, estas a su vez por Brigadas para finalmente encontrarse dentro de sus respectivas UBOs (compañías de bomberos).

A) Conceptualización del CGBVP

El CGBVP es una autoridad que brinda una labor *ad honorem* en el territorio peruano, teniendo como misión prevenir, controlar y extinguir incendios; asimismo, tiene la función de brindar atención a accidentes, emergencias médicas y salvataje de vidas, lo que se traduce a la ejecución de sus labores bomberiles.

Cada bombero realiza la prestación de sus servicios de manera directa y personal, sin ayuda o colaboración de terceros, configurándose uno de los elementos de la relación laboral: la prestación personal de servicios.

El artículo 5° del D.L. N° 1260 establece cuáles son las funciones del CGBVP, entendiéndose que el desempeño de dichas funciones implica una prestación de servicios de parte de los miembros de estas organizaciones.

El CGBVP tiene varias funciones, a continuación, las más importantes:

- (i) Ejecutar acciones orientadas a prevenir incendios, accidentes e incidentes.
- (ii) Atender, dirigir y controlar incidentes o emergencias ocasionadas con materiales peligrosos.
- (iii) Atender emergencias médicas y atención pre-hospitalaria de conformidad con la normativa emitida por el Sector Salud.
- (iv) Ser parte de acciones de primera respuesta respecto a desastres naturales o desastres antropogénicos.

En este punto, se verifica que es la INB es el órgano ejecutor del CGBVP, pues esta lo provee con bienes con la finalidad del cumplimiento de las funciones antes descritas. Asimismo, más adelante se hablará respecto a la organización de esta institución en donde se verifica que los bomberos se encuentran sujetos a acatar órdenes y en determinadas

situaciones se les impone sanciones; en atención al RIF del CGBVP por lo que posiblemente también se configuraría otro de los elementos de una relación laboral: la subordinación.

B) Naturaleza jurídica del CGBVP

El CGBVP es un Organismo Público Descentralizado de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), con personería jurídica de derecho público interno.

Tal como se ha manifestado en los acápites precedentes, el CGBVP, desde sus inicios, gozaba de autonomía administrativa y económica en sus asuntos internos y externos. Es, a través de la libertad de asociación y autonomía privada que sus miembros se constituyeron bajo la forma jurídica de asociaciones civiles.

Con el pasar del tiempo, advirtiendo una superposición entre la entidad pública que se había creado y la entidad de particulares realmente compuesta por los bomberos voluntarios, se reguló nuevamente al CGBVP y se creó la INBP, tal como se especificó líneas arriba.

En este punto, resulta altamente relevante enfatizar que el D.L. N° 1260 no indica expresamente cuál es la naturaleza jurídica que corresponde al CGBVP. No obstante, de la lectura de la Exposición de Motivos del D.L. N° 1260, es posible colegir que al CGBVP se le reconoce como una entidad de particulares privada, que ejerce función pública.

En ese orden de ideas, Tomatis, P. (2018), el CGBVP es considerado como una persona jurídica de Derecho Privado, organizada bajo la forma de una asociación civil voluntaria, conforme a las reglas del Código Civil Peruano. (p. 25). En otros términos, recibe reconocimiento como una asociación voluntaria parte de la actividad privada, sin desvirtuar la existencia de una fuerte vinculación con el Estado Peruano.

C) Organización del CGBVP

La institución cuenta con una jerarquía institucional, conforme lo establece el RIF, esta estructura vertical es la que determina el orden jerárquico de dicha institución, siendo reconocido como principio básico de la disciplina institucional.

Esta jerarquía se encuentra conformada por distintos niveles, de acuerdo con lo establecido por el artículo 7° del D.L. N° 1260; es decir, dentro de la institución existen grados y cargos, éstos tienen la siguiente estructura:

(i) Oficiales Generales

1. Brigadier General
2. Brigadier Mayor

(ii) Oficiales Superiores

1. Brigadier
2. Teniente Brigadier

(iii) Oficiales

1. Capitán
2. Teniente
3. Subteniente

(iv) Personal Subalterno

1. Seccionario
2. Aspirante

El RIF menciona lo siguiente:

Cada grado jerárquico conlleva el reconocimiento de los méritos, requisitos y aptitud personal para asumir responsabilidades y desempeñar determinadas funciones.

Por ello, es importante mencionar que, para la obtención del ascenso de grado jerárquico, los bomberos pasan por un procedimiento establecido. A mayor abundamiento, estipula lo siguiente:

Los ascensos en el CGBVP son un reconocimiento al esfuerzo del bombero voluntario y tienen por finalidad reconocer la capacidad técnica, dedicación y responsabilidad, a fin de contar con personal suficientemente preparado.

Por otra parte, en los incidentes existe la cadena mando, conforme se estipula en el artículo 235° del RIF del CGBVP, está se establece entre quién ejerce el mando a través de los múltiples niveles y sus subordinados directos y viceversa, el cual, ante el incumplimiento del subordinado, el bombero, de las órdenes que ha sido emitidas por el jefe en la cadena de mando en la ejecución del sistema de comando de incidentes, forma como una causal de sanción.

Asimismo, es pertinente referirse a la jornada del bombero. Al respecto, la prestación de servicio y permanencia que realiza el bombero en el CGBVP se somete bajo los objetivos y funciones establecidos por dicha institución, así como las leyes y reglamentos que lo rigen.

Los bomberos cumplen con una jornada voluntaria trimestral, regulada por el RIF:

La jornada voluntaria se cumple en la UBO a la que está asignado el bombero, a excepción de aquellos que desempeñan cargos en las Comandancias Departamentales, en el Comando Nacional, o en comisiones dispuestas por éste.

La jornada voluntaria mínima para:

- (i) Seccionario: 180 horas trimestrales, incluyendo 12 guardias nocturnas.
- (ii) Subteniente: 150 horas trimestrales, incluyendo 6 guardias nocturnas.
- (iii) Teniente: 120 horas trimestrales.

- (iv) Capitán: 90 horas trimestrales.
- (v) Teniente Brigadier: 240 horas anuales.
- (vi) Brigadier: 120 horas anuales.
- (vii) Oficial General fuera de cuadro: 12 horas anuales.

En este punto es importante, mencionar lo referente al RIF del CGBVP sobre las infracciones y sanciones en contra de los efectivos de las compañías de bomberos peruanas. Sobre las infracciones estas se encuentran desarrolladas en el Reglamento de Régimen Disciplinario y responden a una clasificación: (i) leves, (ii) graves y (iii) muy graves. A su vez, los bienes jurídicos que se protegen son en contra de: (i) la ética, (ii) la disciplina, (iii) el servicio y (iv) la imagen y mística institucional.

Sobre las sanciones su clasificación es de acuerdo con la gravedad de la infracción; en ese sentido, corresponde:

- (i) Infracciones leves: amonestación verbal y escrita.
- (ii) Infracciones graves: suspensión hasta 15 días y suspensión mayor a quince 15 días hasta 2 años.
- (iii) Infracciones muy graves: suspensión mayor a 2 años hasta 3 años, con degradación y expulsión.

D) Normativa del CGBVP

- **Disposiciones previas al D.L. N° 1260**

Decreto Ley N° 20235, Ley Orgánica del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

En 1973, el gobierno de facto del General Juan Velasco Alvarado, expidió la primera norma legal de la organización de los bomberos conforme una estructura jurídica diferente a la ya convencional, pues indicaba que estos sujetos brindaban un servicio comunitario, hecho que hacía necesaria la creación de una norma que regule el Estado Peruano. Asimismo, se dispuso su integración al Sistema de Defensa Civil por la vinculación con sus objetivos.

En otras palabras, se consideró que el CGBVP era una entidad integrada al Sistema de Defensa Civil; es decir, se encontraba sometido a una autoridad del Estado, aun cuando en sus orígenes se trataba de un organismo completamente autónomo.

Respecto al régimen, se señaló que el CGBVP estaba conformado por ciudadanos asociados voluntariamente que no perciben remuneración por su labor.

Sin embargo, también se reguló que su funcionamiento era sustentado por la disciplina militarizada, la cual aseguraba el respeto de disposiciones y órdenes de superiores. Siendo esto contradictorio, pues en un inicio se indicó que era una asociación libre y voluntaria.

Como último punto, el CGBVP gozaba de los recursos del Estado a través del Presupuesto Funcional de la República, las subvenciones, las donaciones y legados a favor del CGBVP. En esta línea, es importante señalar que la referida norma no mencionaba los recursos propios generados por las compañías de bomberos, lo que suponía una gran limitación a su autonomía económica.

De lo analizado, queda claro que el objetivo principal de estas asociaciones civiles era la extinción de incendios y salvar vidas y bienes; sin embargo, la regulación de aquella época era una gran limitante en tanto propiciaba que dejen de funcionar como lo venían

haciendo con anterioridad, pues la institución dejó de ser privada y voluntaria y pasó a ser un organismo del Estado, perdiendo su característica asociativa.

Ley N° 23449

En 1980, con la entrada de Fernando Belaunde Terry como presidente del Perú, se reintegró nuevamente la sociedad democrática en nuestro país, dando pie a la entrada en vigor de la Constitución Política de 1979, misma que era contraria al régimen militar, pues en ella se priorizaron los derechos de los ciudadanos. Bajo este orden de ideas, no tardaron en aparecer los reclamos en contra del Decreto Ley N° 20235, pues los bomberos querían que se retorne la democracia a la cual estaban familiarizados.

Siendo así, se derogó el Decreto Ley N° 20235, “Ley Orgánica del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú” y se promulgó la Ley N° 23449, entrando en vigor, nuevamente, el Estatuto del CGBVP.

Decreto Legislativo N° 324, Ley Orgánica del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

En 1985, se promulgó el Decreto Legislativo N° 324, Ley Orgánica del CGBVP.

Con la expedición de esta norma se modificó totalmente la naturaleza jurídica del CGBVP, convirtiéndolo en una institución privada (asociación voluntaria).

Las compañías de bomberos dejaron de tener autonomía económica y administrativa, pues se dispuso su disolución por ser incompatibles con la ley.

Al respecto, Tomatis, P. (2018) señala que, “con esta disposición, constitucional o no, se le dio el puntillazo final a la esencia privada y asociativa de las compañías de bomberos y del CGBVP en general” (p.20).

Además de ello, los bienes de las compañías de bomberos pasaron a ser de dominio público cuando anteriormente constituían propiedad privada.

Ley N° 27067

Esta ley reconocía al CGBVP como un organismo público ejecutor, caracterizado como un organismo autónomo respecto a su administración y economía.

En esa época, el CGBVP estaba atravesando una de sus peores situaciones.

Lo señalado puede corroborarse con lo señalado por el autor Tomatis, P. (2018), durante este tiempo, el CGBVP vivió una época de desunión y malestar general; toda vez que, muchos oficiales de la institución no reconocían la autoridad de este Comandante General «transitorio», y percibían la permisividad del Estado con respecto a esta situación como una clara intromisión política en la institución. (p.23).

De lo acotado, podemos inferir que fue una de las situaciones más crueles y temibles por las que pasó el CGBVP, dónde no existía claramente una organización estructural o un líder que pueda servir de soporte a las compañías de bomberos.

- D.L. N° 1260

En el 2016, el Estado Peruano se dio la labor de hacer una reforma del CGBVP, teniendo como objetivo principal brindar a esta institución independencia a sus miembros de la que históricamente ha gozado, ello sin perjuicio del apoyo que le pueda brindar a través del Sector del Interior; toda vez que, los bomberos coadyuvan al cumplimiento de los fines de protección de la vida humana y de la propiedad pública y privada (bienes que también son protegidos en el ordenamiento jurídico peruano).

Dicha disposición normativa fue publicada en diciembre de 2016.

Los principales ajustes de esta norma en la organización bomberil consisten en la modificación a la denominación que tenía y separación con otra entidad, además, una clasificación de los hombres de casa roja, siendo la siguiente: bomberos activos, bomberos voluntarios y bomberos en retiro.

Sin embargo, de lo expuesto, se puede corroborar que la presente normativa no esclarece la naturaleza jurídica del nuevo CGBVP.

También se constata que la adscripción del CGBVP al Estado Peruano no ha sido beneficiosa para los fines de dicha entidad, pues ha restringido su modernización al haber creado un órgano ejecutor que controle y maneje sus recursos, es más, existe una limitante respecto a los bienes que pueden ser donados por los Gobiernos Regionales o Municipales, pues es la INBP quién controla el destino de dichos bienes.

De lo señalado, es posible colegir que la finalidad del D.L. N° 1260 al re-institucionalizar al CGBVP estuvo orientada a que dicha institución goce de independencia; sin embargo, no se ha cumplido con dicha finalidad, pues se ve mucho más restringida.

Respecto a la situación jurídica del bombero, en base a lo descrito, se corrobora que es una entidad de particulares que bajo una forma legal (asociaciones civiles) regida por el Código Civil que presta su servicio a la comunidad de forma gratuita.

Por otro lado, el RIF del CGBVP indica que esta institución no goza de personería jurídica, siendo los bomberos voluntarios son considerado sólo como una fuerza humana operativa como parte estructural de la INBP, sin tener la denominación de funcionarios o servidores públicos.

Esto conlleva a cierta problemática; toda vez que, el CGBVP es reconocido como una entidad conformada por personas que brindan servicio público, pero que no son considerados como funcionarios y servidores públicos.

Sobre el particular, Tomatis, P. (2018), señala “la naturaleza jurídica de este nuevo CGBVP sería aquella que corresponda, en base a nuestro ordenamiento jurídico, a la forma legal bajo la cual se organizan las entidades de particulares que prestan un servicio público (o actividades de interés general para la población) de forma voluntaria y ad honorem” (p. 26).

El D.L. N° 1260 no ha esclarecido la existencia de una dependencia económica o administrativa de las compañías de bomberos como lo señalan las normas anteriores. Sin embargo, mediante el RIF del CGBVP se dieron algunas disposiciones referentes a los bienes del CGBVP, haciendo referencia, a modo de ejemplo, al caso de las donaciones, pues la norma bajo análisis tampoco se refiere a una autonomía económica de las compañías de bomberos, pues estas no tienen la potestad de recibir donaciones directamente, siendo su único canal la INBP. Inclusive, la INBP puede reservarse la disposición de estas donaciones, teniendo la capacidad de destinarlas a distintas compañías. Esto conforme se expuesto líneas arriba.

Por tales factores, el régimen económico del CGBVP no está siendo flexibilizado, al contrario, se le está restringido sus capacidades de funcionalidad y organización. Con ello, se evidencia que al encontrarse vinculado a una entidad pública (la INBP) su autonomía económica del CGBVP se ha visto reducida.

Entonces, el nuevo decreto legislativo se orientó en re-institucionalizar y crear un nuevo órgano.

Sobre esto último es pertinente mencionar que la INBP también encuentra sustento legal en el decreto legislativo analizado en este punto, en el título III. Es, pues, que se encarga de facilitar los recursos logísticos y humanos necesarios para que los bomberos cumplan su función operativa, ejerciendo rectoría en materia de prevención, control y extinción de incendios, atención de accidentes, rescate urbano y apoyo en los incidentes con materiales peligrosos.

Entre sus principales funciones, se encuentran las que se detallan: (i) proporcionar bienes y servicios que requiera el CGBVP para el cumplimiento de sus funciones, (ii) coordinar con el CGBVP la elaboración del presupuesto del pliego para cubrir los requerimientos de bienes y servicios, (iii) aprobar las normas técnicas del CGBVP, (iv) determinar y uniformizar los criterios técnicos de procedimientos, equipos, indumentarias y especificaciones técnicas que se utilizan para el servicio del bombero, (v) administrar los bienes y servicios del CGBVP, (vi) aprobar el reglamento sobre la administración de bienes y servicios otorgados al CGBVP.

Ahora bien, corresponde señalar las diversas y principales modificatorias del D.L. N° 1260.

- (i) La modificatoria principal fue en 2022 con la promulgación de la Ley N° 314117, Ley que modifica los artículos 5,8,9 y 26 del Decreto Legislativo 1260, Decreto Legislativo que fortalece el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, como parte de Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y Regula la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, la cual modificó varios artículos; sin embargo, es importante enfatizar que el cambio relevante es sobre el artículo 9° del D.L. N° 1260 que considera que los

bomberos no asegurados bajo las leyes correspondientes recibirán prestaciones asistenciales de salud y hospitalización de manera gratuita en las entidades del Estado Peruano, esto como consecuencia de realizar su labor y hasta que se restablezcan.

- (ii) El Proyecto de Ley N° 6941/2020-CR, con la modificación del artículo 7° del D.L. N° 1260; siendo su principal enfoque el recibimiento de servicios de salud a través del SIS y EsSalud, esto de forma gratuita.
- (iii) El Proyecto de Ley N° 6706/2020-CR, este pretendió establecer requisitos mínimos para ser titular de la Identidad Nacional de Bomberos del Perú. De esta manera, propuso la modificación del artículo 25° del D.L. N° 1260, estableciéndose 4 requisitos para el bombero que quiera ser designado como titular de la INBP.
- (iv) El proyecto de Ley N° 6687/2020-CR, este propuso que se incorpore a los bomberos del CGBVP a EsSalud sin ningún costo, estableciendo la facultad de prestaciones de promoción, rehabilitación, prevención y recuperación a los bomberos voluntarios peruanos.
- (v) El proyecto de Ley N° 6216/2020-CR, el cual pretendió dotar de autonomía al CGBVP como una entidad jurídica con autonomía técnica, administrativa y económica.
- (vi) El Proyecto de Ley N° 4705/2019-CR, tuvo como objetivo fortalecer el CGBVP incorporando inversiones y mejoramientos del sistema a través de diversos servicios, esto con la ayuda de proyectos inversionistas de los

Gobiernos Locales y Regionales del país, con la finalidad que se de dicha implementación.

(vii) El Proyecto de Ley N° 4699/2019-CR, mismo que dispone el fortalecimiento del CGBVP como parte del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y regula la INBP, lo resaltante es que pretendió hacer una modificación sobre el régimen económico y financiero del CGBVP.

Por otro lado, es menester referirse al RIF, pues esta disposición, contiene las normas que rigen el CGBVP.

Así las cosas, el Reglamento del CGBVP determina la naturaleza, funciones, estructura básica y relaciones de órganos del CGBVP.

A mayor abundamiento, en el preámbulo del RIF se señalan: disposiciones básicas de funcionamiento del CGBVP, Normas de Desarrollo del Reglamento (NDR) las cuales rigen procesos específicos de la actividad institucional, Directivas que vienen a ser disposiciones de carácter general emitidas por los órganos del CGBVP y órdenes que son dictadas por los titulares de cada órgano.

Asimismo, es importante precisar que las disposiciones contenidas en el RIF se aplican a todos los órganos del CGBVP, así como a sus integrantes.

Por último, es pertinente traer, nuevamente, a colación a la institución que apoya en la ejecución de las actividades bomberiles, siendo esta: la INBP, pues de conformidad con el D.L. N° 1260 esta es un organismo público ejecutor, adscrito al Ministerio del Interior.

Según la Plataforma digital única del Estado Peruano (s.f.), la INBP tiene como principal función apoyar al CGBVP debiendo facilitar recursos logísticos y humanos necesarios para que cumpla su función operativa.

E) Actividad bomberil del CGBVP

Los bomberos, durante su prestación de sus servicios, se exponen a diversos peligros y riesgos relacionados con la atención de emergencias y la extinción de incendios.

Producto de la mencionada actividad, estos sujetos adquieren enfermedades. Es decir, se puede dejar constancia que adquieren enfermedades ocupacionales (por el desarrollo de sus funciones).

Al respecto, la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria (s.f.) manifiesta que “son alteraciones de la salud de los trabajadores que se producen como consecuencia de la exposición a distintos factores de riesgo existentes en los ambientes de trabajo; que evoluciona de forma aguda o crónicas”

Una enfermedad ocupacional presupone la existencia de un factor de riesgo. Un riesgo es la probabilidad que determinado peligro cause u ocasione un daño, así, estos factores de riesgo se clasifican en 5 y son los siguientes:

- (i) físicos (ocasionado por el ruido, temperaturas extremas, vibración, etc.).
- (ii) químicos (originado por el polvo, humo, gases o vapores).
- (iii) biológicos (consecuencia de la propagación de virus, bacterias, parásitos, etc.).
- (iv) ergonómicos (por posturas, esfuerzos, manipulación de carga, entre otros).
- (v) psicosociales (originado por la carga de trabajo mental o por las relaciones entre los compañeros de trabajo).

Figura 6

Factores de riesgo.

(Ver en la página siguiente)

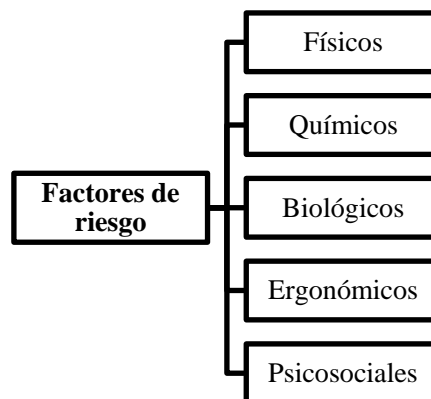


Gráfico de creación propia: Factores de riesgo de las enfermedades ocupacionales.

Ahora, es pertinente desarrollar los riesgos específicos a los cuales se encuentra expuesto el bombero voluntario peruano. En ese sentido, se pasarán a detallar, no sin mencionar que estos desencadenan en enfermedades ocupacionales, el detalle es el siguiente:

- Físicos: (i) exposición a temperaturas extremas altas: estas ocasionan quemaduras, ya sea por contacto directo con agua caliente o con algún material químico que pueda ocasionar lesiones en cualquier parte del cuerpo donde no se utilice un equipo de protección personal, (ii) exposición a temperaturas extremas bajas: los bomberos en actividades de rescate o búsqueda están expuestos a la hipotermia, (iii) exposición a la electricidad: los bomberos se encuentran expuestos al contacto eléctrico en situaciones de rescate y también cuando sus actividades se centran en la extinción de incendios generados de forma próxima a instalaciones eléctricas.
- Químicos: es uno de los factores de riesgo más alarmantes a los que los bomberos deben enfrentarse y es que más del 50 % de las muertes

relacionadas con el fuego se deben a la exposición al humo, el cual contiene elevados niveles de monóxido de carbono y no precisamente por quemaduras.

- **Biológicos:** los investigadores sugieren que los bomberos pueden contraer el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), Virus Hepatitis B o Virus de la Rabia en situaciones en las que se encuentren en contacto directo con líquidos corporales infectados durante situaciones de rescate, por ejemplo, una enfermedad que podrían contraer es el tétanos, la cual puede ser contraída mediante una lesión, abrasión, laceración o quemadura con materiales contaminados u oxidados.
- **Ergonómicos:** estos se originan por las posiciones corporales incorrectas, el sobreesfuerzo físico y la utilización de herramientas pesadas que no se ajustan a quien las usa.
- **Psicosociales:** estos son debido a los horarios rotativos y horarios nocturnos, además del estrés en las situaciones de emergencia y los eventos traumáticos suscitados en estas.

F) Enfermedades ocupacionales del CGBVP

Una vez visto los factores de riesgo a los que están expuestos los bomberos en su trabajo, corresponde ver las consecuencias de dicha labor, mismas que se materializan en diversas enfermedades.

Así pues, a decir de López, M. (2004) "las patologías más frecuentes en el colectivo de bomberos se clasifican en: 1) Capacidad y estado físico, 2) Trastornos del sistema respiratorio, 3) Pérdida de audición, 4) Enfermedades cardiovasculares, y 5) Cáncer" (p.3)

En ese orden de ideas, Serrano, M. (2006) "las enfermedades que más afectan a la población bomberil son osteomusculares, procesos otorrinolaringológicos, respiratorios y dermatológicos. También se dan patologías cardíacas y cáncer" (p.23)

Las enfermedades ocupacionales son adquiridas o puede que una persona ya tenga estas enfermedades, en este último supuesto, se agravan producto del desarrollo de una labor, un trabajo, un oficio, etc.; es decir, es consecuencia de cierta exposición al cual se encuentra sometida un trabajador.

A continuación, se brindará una breve explicación de las enfermedades más comunes que afectan a la población del cuerpo de bomberos.

- (i) Enfermedades cardiovasculares y cáncer: los ataques cardíacos son la causa más común de muertes en los bomberos, pues una de las razones de tal acontecimiento es el ejercicio físico que origina ataques agudos de corazón; asimismo, el estrés físico o mental es el factor principal más propenso a originar un ataque cardíaco en bomberos (López, M., 2004, p.20). Es, así pues, la actividad de los bomberos guarda relación con el padecimiento de problemas cardiovasculares. Por otro lado, respecto al cáncer, entre los tipos más comunes se encuentran: el cáncer de pulmón, cáncer cerebral, cáncer linfático y hematopoyético, cáncer de colon, cáncer de vejiga, cáncer de riñón y cáncer de recto.

- (ii) Enfermedades relacionadas con el estrés: en turnos que incluyen sistemas rotativos y trabajo nocturno de los bomberos, se determina un menor número de horas dormidas, cambios de humor, y dificultades de adaptación de los hábitos de sueño. Así, la experiencia repetida de los bomberos en la exposición a eventos traumáticos es una parte de su trabajo, y su reproducción incrementa el riesgo de desarrollar problemas de salud, convirtiéndolos a sí mismos en víctimas de los desastres. En ese orden de ideas, por la extraordinaria labor que desarrolla el bombero evidentemente genera estrés laboral.
- (iii) Alteraciones respiratorias: Ello es generalmente porque se repite la inhalación de irritantes que afecta el sistema respiratorio del bombero, pues es parte de su función. Por ello, la profesión de bombero está reconocida como ocupación de riesgo para asma, en relación con la presencia de exposición a diversas sustancias conocidas como presentes de forma habitual en los incendios. (López, M., 2004, p.28).
- (iv) Alteraciones auditivas: oír a las víctimas y localizarlas, señales de alarma, de equipos de respiración autónoma o ruidos asociados con cambios en el tipo de fuego o precedentes a un derrumbe, el mantenimiento de la capacidad auditiva puede ser una cuestión de vida o muerte. Además, este colectivo no se puede beneficiar de la utilización de equipos de protección auditiva de la misma manera que otros trabajadores, pues deben ser

capaces de comunicarse de forma continua y adecuada con el resto del equipo, oír gritos de socorro y señales de alarma entre otros.

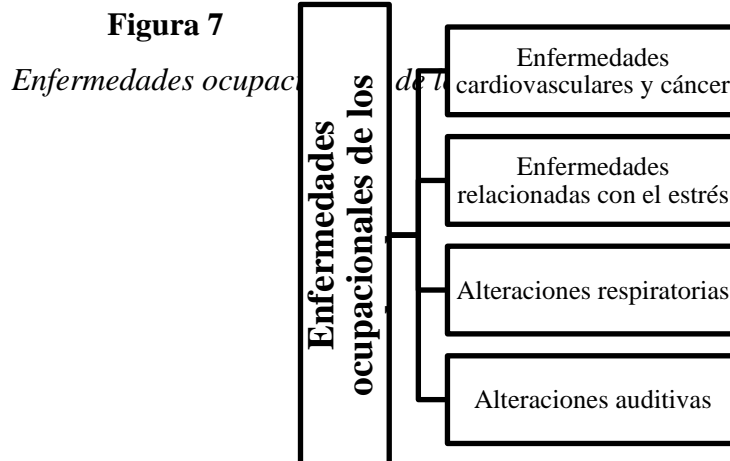


Gráfico de elaboración propia: Enfermedades ocupacionales más comunes de los bomberos.

Asimismo, es importante mencionar su prevención porque el hecho de trabajar como bombero, por su misma naturaleza, por sí misma la realización de tareas que muchas veces conlleva poner en riesgo los bienes jurídicos vida y salud; en tal sentido, la realización de dicha labor configura una actividad peligrosa por los procedimientos que este sujeto lleva a cabo, influyendo de forma directa o indirecta de manera negativa en su esfera personal.

En el Perú, mediante el D. L. N° 1260 se ha considerado que una forma de prevenir o apoyar al bombero es a través de la indemnización a este o a su familia al haber sufrido incapacidad permanente por una enfermedad ocupacional (como consecuencia de su labor), siendo esto a través de: otorgamiento de subvención y pensión de gracia.

De igual manera, debe tenerse presente la norma de Derecho Laboral que regula la relación jurídica entre empleador-trabajador y, sobre todo, lo concerniente a la protección

del bien jurídico salud ocupacional, sobre esto la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la norma en comentario indica que en el centro de labores el empleador debe propiciar un ambiente idóneo que permitan que el trabajador se desarrolle adecuadamente en la protección de su salud física, mental y social.

1.3.4. El bien jurídico: salud

1.3.2.6. Los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son preceptos que están encargados de proteger y reconocer la dignidad de los seres humanos que forman parte de todo el mundo. Además, rigen la convivencia y relaciones de todos los individuos entre sí, así también, preceptúan una interrelación entre el Estado y las partes que conforman el mismo.

Los Derechos Humanos fueron constituidos en diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), su nacimiento fue por el desarrollo de la Segunda Guerra Mundial, con la creación de esta organización los Estados Parte se comprometieron a no permitir que vuelvan a suceder más atrocidades como las que se vieron en ese conflicto.

1.3.2.7. Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Los Derechos Humanos de Segunda Generación surgen como resultado de la Segunda Guerra Mundial, tal como se ha expresado líneas arriba. Desde sus inicios, tenían como pilar principal fortalecer el ejercicio de los derechos de primera generación garantizando el pleno goce de los derechos fundamentales de la sociedad.

Así pues, según Blanco, D. (2013), estos derechos se encuentran relacionados de manera directa al desarrollo del estado del bienestar. (s.n.)

De igual manera, fueron desarrollados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC); sin embargo, su principal reconocimiento se encuentra en la Constitución de México de 1917, en donde se fortalecieron los derechos sociales, otorgando al Estado la obligación de impartir normas relativas al trabajo y educación.

Otro hito importante se da con la Constitución de la República de Weimar de 1919, proclamando también los mismos derechos sociales y, además, reconociendo clases de seguros para trabajadores y empleadores.

Entonces, los Derechos de Segunda Generación consisten en aquel conjunto de preceptos que promueven la igualdad entre los miembros de una sociedad democrática ofreciendo las mismas oportunidades para que puedan desarrollar una vida basada en dignidad; por ello, el Estado tiene la función de adaptar políticas sociales con el propósito de garantizar el cumplimiento de estos derechos.

Ahora bien, de manera específica, corresponde estudiar sobre los Derechos Sociales, los mismos que surgieron gracias a las Constituciones de Querétaro y Weimar, tal como se ha venido detallando.

En el caso peruano, fue en la Constitución Política del Perú de 1979 en donde se reconoció un amplio catálogo de los referidos derechos, esto debido a la influencia que recibió de la Constitución Española y de Tratados Internacionales de Derechos Humanos, uno de ellos es el pacto precisado líneas arriba.

En ese sentido, como su nombre lo indica, tales derechos surgen ante la necesidad de proteger a las personas que carezcan de reconocimiento dentro de su comunidad, población

o sociedad e intervenir en situaciones de exclusión, discriminación, explotación y desigualdad.

Actualmente, en el Perú se encuentran reconocidos en el Título III de la Constitución, regulados entre los artículos 58° a 65° del referido cuerpo legal. Algunos de los derechos que conforman los derechos sociales son: el derecho a sindicarse (manifestación del derecho de asociación), el derecho a la negociación colectiva y huelga, el derecho a la salud, a la seguridad social, entre otros.

1.3.2.8. El Derecho a la Salud

Es inherente al hombre por su condición de tal, este se encuentra catalogado dentro de los Derechos de Segunda Generación o Derechos Prestacionales, en tanto es considerado como un Derecho Social.

Involucra una situación de bienestar que involucra el estado mental, físico y social de la persona, resaltando que gozar de este derecho no implica únicamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Además, el goce del grado máximo de salud que pueda lograr una persona es justamente uno los derechos fundamentales dentro del ordenamiento jurídico peruano, ello sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.

Bajo esa línea de comentario, el derecho a la salud se encuentra ligado de forma estrecha al derecho a la vida, entendido este último no solo como el derecho a existir, sino como el derecho que toda persona tiene para desarrollarse de forma integral (en todos los aspectos), accediendo a servicios básicos y en un entorno de calidad que permita y brinde las condiciones para lograr tal desarrollo.

En tal sentido, debe entenderse que la salud incide sobremanera en el bienestar integral de una persona, pues esta es imprescindible en cada etapa del ser humano, desde su nacimiento hasta su fallecimiento, no siendo posible desarrollar ninguna actividad si es que no se cuenta con esta.

Por ello, el derecho a la salud se encuentra reconocido por distintas normas de Derecho Internacional, las cuales imponen deberes de tutela y protección a los Estados, de ahí que este derecho se catalogue como uno de Segunda Generación o Prestacional desde la óptica de los Derechos Humanos.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 también se reconoció a la salud como fundamental para el desarrollo del ser humano.

Asimismo, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de 1966 se establece que los Estados Parte tienen la obligación de reconocer el gozo más elevado a fin de que la persona disfrute su salud física y mental.

Del mismo modo, ya en el Derecho Nacional, el derecho a la salud se consagra en el artículo 7° de la Constitución (capítulo de los Derechos Económicos y Sociales). De la misma forma, el artículo 9° establece que el encargado de determinar la Política Nacional de Salud es el Estado Peruano.

En este punto, es importante señalar que el Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución, ha precisado que en el ordenamiento jurídico peruano el derecho a la salud no se encuentra contemplado entre los derechos fundamentales (establecidos en el artículo 2° de la Constitución), sino que se le reconoce en el capítulo de los Derechos Económicos y Sociales; sin embargo, ello no implica una denegatoria del carácter y contenido fundamental del derecho.

Además, precisó que cuando la vulneración del derecho a la salud compromete otros, tales como: a la integridad física o al libre desarrollo de la personalidad, se acentúa su carácter fundamental.

1.3.2.8.1. El Sistema de Salud Peruano

Un Sistema de Salud, según la Dirección General de Epidemiología del Ministerio de Salud del Perú (2013) “es la suma de todas las organizaciones instituciones y recursos cuyo objetivo principal consiste en promover, restaurar y mantener la salud de la población. Dicho sistema comprende recursos humanos, financiamiento, sistema de información, suministros, transporte y comunicaciones” (p.30)

Ahora bien, el Sistema de Salud Peruano es definido por la misma entidad (Dirección General de Epidemiología del Ministerio de Salud del Perú (2013) como un “sistema que tiene como objetivo que las instituciones que lo integran cumplan roles coordinados y complementarios regidos por una política y estrategia común que asegure una atención de las prioridades sanitarias del país, y que en conjunto operen dentro de una racionalidad global que garantice eficiencia a la inversión y al gasto social para favorecer la salud de todos los peruanos” (p. 31).

La autoridad rectora de gestionar la política sobre el servicio de salud a nivel nacional es el Ministerio de Salud (en adelante, MINSA), esto conforme la Ley N° 26842 – Ley General de Salud.

De igual forma, en esta disposición normativa se establece que el Gobierno Peruano debe cumplir con el papel de garante al brindar servicios de salud a toda la población en general (de manera favorable), existiendo la participación conjunta con el ser humano y la sociedad.

El Sistema de Salud Peruano es uno mixto; toda vez que, se encuentra conformado por 2 amplios sectores o subsistemas: el Sector Público y el Sector Privado. Ambos sectores serán estudiados posteriormente.

Sobre el Aseguramiento Universal de Salud (en adelante, el AUS), en la actualidad, el Perú goza de un Sistema de Salud Descentralizado; es decir, el MINSA como ente rector, a través de las Direcciones Regionales de Salud, transfiere recursos financieros, materiales y de personal a dichas direcciones, es decir, esto a través de un proceso de regionalización (MINSA, 2008). Como respuesta al proceso de descentralización del sector salud, se aprobó la Ley Marco de Aseguramiento Universal de Salud – Ley N° 29344. La referida ley, identifica el fin del aseguramiento universal como el proceso orientado a lograr que la población peruana disponga de un seguro de salud que le permite acceder a prestaciones de salud.

La ley antes citada prevé una lista de instituciones encargadas de administrar los fondos destinados al financiamiento de las prestaciones de salud: el Seguro Integral de Salud (en adelante, el SIS), Seguro Social de Salud (EsSalud), Sanidades, entre otras. Estas entidades son denominadas Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS).

Ahora bien, tal como se ha expuesto precedentemente, respecto a los sectores del Sistema de Salud Peruano son los que se pasarán a detallar.

A) Sector Público

Mediante este sector, el gobierno ofrece el servicio básico de salud a toda aquella persona que no tenga un seguro aparte, la cual, estará bajo la administración del SIS.

El sector público se encuentra formado por 2 regímenes: el régimen contributivo indirecto – a cargo del MINSA – y el régimen contributivo directo – corresponde a EsSalud.

Es importante abundar respecto a los Subsistemas de Salud más importantes: el EsSalud y el SIS.

En cuanto al primero, este subsistema fue creado en 1999 y está enfocado en otorgar cobertura de salud a quienes estén asegurados y a sus derechohabientes. Es decir, este tiene como propósito brindar el servicio de salud a toda la población asalariada y a sus familiares.

EsSalud, depende del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, a su vez, se encuentra adscrito al MINSA.

Cuenta con diferentes seguros según la capacidad económica laboral de los trabajadores. Cada uno de estos seguros tiene diferentes tasas de aportación.

De este modo, existe (i) el seguro regular al cual se encuentran afiliados obligatoriamente todos los trabajadores que laboran bajo una relación de dependencia, (ii) los pensionistas que reciben pensión de cesantía, jubilación, por incapacidad y de supervivencia (viudez y orfandad), (iii) el seguro independiente, disponible para cualquier residente del Perú y (iv) el seguro agrario, que brinda prestaciones de salud, económicas y sociales a los trabajadores dependientes e independientes que desarrollen actividades de cultivo y crianza, avícola y agroindustria.

Respecto al segundo, este fue creado en 2001 y su misión fue proteger a la ciudadanía peruana que no tienen un seguro de salud, especialmente a quienes se encuentren en una situación desfavorable; es decir, su situación económica sea preocupante – pobreza y extrema pobreza –, siendo su atención prioritaria.

Sin embargo, para la mejora en este sector, es que abarcó la atención a otros sectores de la población, como mujeres a partir de 17 años no gestantes y niños y adolescentes menores de 18 años, todos estos en la condición antes precisada.

Con el pasar del tiempo, este se amplió a la población en general que no cuenta con un seguro aparte.

A continuación, se profundizará respecto al acceso al servicio de salud por parte del bombero peruano a través del EsSalud y el SIS.

Tal como se ha venido señalando, el CGBVP es el encargado de responder a diversas emergencias, tales como: incendios, rescates, emergencias médicas y emergencias con materiales peligrosos; es decir, trabajos de alto riesgo. En la labor de los bomberos ha habido bajas, puesto que estos han quedado incapacitados o han perdido la vida dejando desamparados a sus familiares más cercanos.

Por ello, uno de los beneficios legales, en la actualidad, es recibir el servicio de salud por las ya mencionadas entidades del Estado Peruano.

En el 2011 se promulgó la ley que incorporó a los bomberos como beneficiarios al SIS, norma que resulta beneficiosa para los bomberos a nivel nacional que carecen de seguro de salud, pues, se debe tener en cuenta que ellos son los que exponen sus vidas ante cualquier emergencia brindando un servicio voluntario no remunerado a favor de la sociedad peruana.

Posteriormente, el D.L. N° 1260 reguló como un beneficio adicional de los bomberos, incorporarlos al SIS.

Los requisitos para afiliarse al SIS gratuito son los siguientes: (i) Documento Nacional de Identidad, (ii) no estar afiliado a otro seguro y (iii) tener la condición de

bombero voluntario activo. La afiliación se realiza de manera colectiva, a través del padrón oficial que envía la Oficina de Recursos Humanos del CGBVP al SIS.

Ahora bien, el servicio de salud brindados a los bomberos, según la Plataforma digital única del Estado Peruano (s.f.), de acuerdo con información estadística del SIS, hasta octubre de 2021, los servicios que más utilizaron los bomberos fueron:

- (i) consultas externas (1,354 atenciones).
- (ii) atenciones por emergencia (818 atenciones)
- (iii) detección de problemas en salud mental (222 atenciones)
- (iv) internamientos en los establecimientos de salud (Unidad de Cuidados Intensivos e intervenciones quirúrgicas mayores) (18 atenciones).

Así pues, en el presente apartado nos pronunciaremos respecto a cada uno de los servicios de salud señalados.

a) Consulta externa

La Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal (s.f), ha establecido que los establecimientos de salud brindan el servicio de consulta externa, para la atención integral del usuario mediante actividades de promoción, prevención, diagnóstico, recuperación y rehabilitación de problemas de salud, para mantener o restablecer su estado de salud. (p.23)

La consulta externa es una atención personalizada entre el médico y el paciente, donde se le entrevistará inicialmente, luego se procederá a realizar un examen físico para corroborar la salud de la persona, se otorgará un diagnóstico preventivo, el plan terapéutico y los estudios solicitados por el especialista médico.

b) Atención por emergencia:

El Portal Covid SIS (s.f), establece que una emergencia es toda situación que se presenta en forma imprevista, violenta o súbita que pone en peligro la vida, alterando profundamente el estado de salud de la persona y por lo tanto exige atención médica o quirúrgica inmediata. En una situación de emergencia, el afiliado podrá recurrir a los establecimientos del MINSA, la cual podrá ser determinada por el profesional de turno del establecimiento.

c) Salud mental:

La Agencia Peruana de Noticias Andina (2022), ha señalado que el SIS brinda a sus asegurados una cobertura total de más de 400 diagnósticos de enfermedades asociadas a la salud mental, siendo las más reconocidas; la ansiedad, la depresión, el alcoholismo y la esquizofrenia. Los servicios brindados por el SIS a los afiliados son: los descartes de problemas de salud mental, tales como depresión, ansiedad, entre otros.

d) Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos:

Esta es una unidad orgánica que brinda atención de salud especializada en Medicina Intensiva al paciente críticamente enfermo en condición de inestabilidad y gravedad persistente.

En otras palabras, dentro de cualquier establecimiento médico, existe un área especial donde se otorga atención especializada a pacientes o afiliados que se encuentren con problemas de salud mortales, donde se les monitorea con frecuencia y reciben tratamiento médico para mejorar su condición, lo que puede incluir máquinas especiales para los soportes de las funciones vitales del paciente.

e) Intervención quirúrgica mayor:

En relación con ello, el internamiento con intervención quirúrgica mayor es llamado así por la duración de tiempo, pues la cirugía es mayor a 24 horas.

A pesar de no haber sido mencionado previamente, es importante desarrollar lo referente a la atención en tópico que reciben los bomberos voluntarios peruanos. Sobre esto, indica el Portal Covid SIS (s.f) es una actividad ambulatoria, la cual comprende: suturas menores, curaciones, desbridamiento de abscesos, retiro de puntos, cauterizaciones, retiro de yeso, lavado de oídos, extracción de cuerpo extraño, etc. Siendo así, estos son procedimientos que son realizados sin necesitar una atención en consulta externa, atención de emergencias, internamientos o atenciones preventivas.

No debe dejarse de lado el cambio normativo del D.L. N° 1260 referente a que, hoy en día, los bomberos también pueden acogerse al servicio de salud público que brinda el EsSalud, siendo este el cambio más novedoso en aras de su bienestar integral.

Ahora bien, es pertinente referirse a cómo operan las instituciones del Estado Peruano al momento de brindar el servicio de salud.

Específicamente, sobre el SIS, según Beteta, E. (2020) es responsable de la protección financiera de la población, únicamente del 15% del presupuesto público, solo para insumos y medicación, el cual viene a ser una suma dineraria muy reducida para que pueda apoyar en las distintas carencias sobre equipamientos u operaciones de hospitales en casos de emergencia (s.p).

De manera general, García, J. y Beteta, J. (2020) refieren que en el Perú existe ineficiencia al momento de prestar el servicio de salud. A modo de ejemplo, nuestro país tiene 3 veces más personal administrativo que médico, además de presentarse déficit de

camas por cada diez mil personas y la logística de programación de citas y atención obliga a los pacientes a una espera continua de bastante tiempo. (p. 22).

Bajo esa misma línea de comentario, Sausa, M (2018) refiere que las graves crisis que afectan al sector salud no son nada nuevo para los peruanos. Hay quejas casi diarias de hospitales que se quedan sin medicamentos, servicios básicos de agua potable, instalaciones superpobladas que carecen de equipos para atender emergencias y pacientes postrados en cama o incluso en sillas de ruedas.

Por lo expuesto, lamentablemente en el Perú, las instituciones públicas no se encuentran bien reconocidas en lo referente a la prestación del servicio de salud, justamente por ello, la mayoría de la población opta por cuenta propia y de forma externa satisfacer su derecho a la salud.

Bajo ese orden de ideas, si la ciudadanía en general opta por tomar otras acciones referente a la satisfacción de su derecho constitucional a la salud, aún más los bomberos que se encuentran expuestos día a día por las actividades de alto riesgo que realizan, pues necesitan una atención médica inmediata y de calidad, también no debe perderse de vista que en determinadas situaciones necesitan un monitoreo constante; es por ello que, también escogen esta opción con el propósito de que no contraigan enfermedades ocupacionales por los riesgos a los cuales están expuestos, tal como se detalló líneas arriba.

B) Sector Privado

El sector privado brinda 2 tipos de prestaciones: (i) el servicio privado lucrativo y (ii) el servicio privado no lucrativo.

Dentro del primer tipo, se encuentran: las Empresas Prestadoras de Salud (EPS), las aseguradoras privadas, las clínicas privadas especializadas y no especializadas, los centros médicos y policlínicos, los consultorios médicos y odontológicos, los laboratorios, entre otros. También se encuentran en este tipo los prestadores privados informales como los curanderos, chamanes, etc.

Dentro del servicio privado no lucrativo, según la Organización Panamericana de Salud (2012) “las asociaciones civiles sin fines de lucro como Organismos No Gubernamentales (ONG), la Cruz Roja Peruana, los Bomberos Voluntarios, las organizaciones de acción social de iglesias (CARITAS, ADRA-Perú), servicios de salud parroquiales, entre otros”.

Peticara, M. (2008) manifiesta que “el gasto que realizan los hogares en servicios de salud en forma directa son denominados gastos de bolsillo y en forma indirecta se realiza mediante pago de planes de atención médica prepagados, seguros médicos privados y contribuciones al seguro público. Los gastos de bolsillo abarcan desembolsos directos por conceptos como hospitalizaciones, procedimientos ambulatorios y medicamentos, siendo la principal fuente en el Perú el gasto de bolsillo”.

1.3.5. La seguridad y salud en el trabajo

1.3.2.9. Conceptualización

Habiéndose referido al derecho a la salud en sentido general, se procederá a analizar este derecho dentro del marco de las relaciones laborales. Así, este apartado estará referido a la salud ocupacional.

Esta se encuentra orientada a la promoción y a la protección de la salud de todo trabajador, así como a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo o riesgos en el centro de labores.

Asimismo, la ley de la materia indica que la salud ocupacional es una rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

La salud ocupacional encuentra sus bases en el derecho fundamental del derecho al trabajo, encontrándose en una interrelación. Es decir, que el derecho al trabajo implica que todo trabajador cuente con la seguridad de que su vida y su salud se encuentran salvaguardadas y que ninguna de las actividades que realiza en el marco de sus funciones incidirá sobre éstas.

El hecho de trabajar, por su misma naturaleza, constituye en sí misma la realización de tareas que muchas veces conlleva poner en riesgo la vida del trabajador; en tal sentido, Sempere, A. (2001) expresa que el trabajo configura una actividad peligrosa, puesto que, el proceso de producción y transformación de bienes y servicios exige la interacción del hombre con un entorno que, de forma directa o indirecta, es susceptible de influir negativamente en su salud y seguridad (p. 19).

Así, con el afán de mitigar dichas tareas riesgosas, el empleador tiene la obligación de garantizar el derecho del trabajador a la seguridad y salud en el trabajo, entendida esta como el conjunto de elementos y medidas que se encuentran dirigidas a prevenir los riesgos en el centro laboral, así como evitar accidentes, incidentes, enfermedades u otras

consecuencias nocivas hacia el trabajador por el desarrollo de sus actividades ordinarias o extraordinaria, mismo que implica el derecho a comunicarse de manera libre con el inspector laboral (Seguridad y salud en el trabajo: Concepto y ley en Perú, s.f.).

Por lo expuesto, el Estado Peruano en concordancia con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha regulado la normativa que permite mantener un nivel óptimo de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

1.3.2.10. Marco normativo

Antes de iniciar con el marco legal específico sobre el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, es menester mencionar que la Constitución garantiza la protección de la dignidad de la persona y su bienestar con el objetivo de propiciar una buena calidad de vida en los integrantes de la sociedad.

Así, para Dedios, C. (2014) los convenios que presentan una mayor relevancia en este ámbito son Convenio 155, 161 y 187 (p.11)

- (i) El Convenio 155 – Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, si bien no ha sido ratificado por el Perú, ello no impide utilizarlo como guía doctrinal para la elaboración e interpretación de la normativa nacional, pues constituye uno de los cuerpos normativos internacionales más importantes en donde se instituye por primera vez una política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se diseñan las acciones que los gobiernos y empresas deben adoptar para fomentar la seguridad y salud en el trabajo y así, mejorar el ambiente del centro laboral.
- (ii) El Convenio 161 – Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo sigue la suerte del primer Convenio descrito; es decir, tampoco ha sido objeto de

ratificación por nuestro país. Este determina que los servicios que requieran de una atención preventiva, indica también que las partes intervinientes en un contrato de trabajo – empleador y trabajador - deben previamente establecer los requisitos para que este último se encuentre en un ambiente laboral que contribuya a su desarrollo personal y sobre todo a su salud tanto física, mental y social.

- (iii) El Convenio 187 – Convenio sobre el marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, este tiene como fin primordial fortalecer la seguridad y salud ocupacional a través de políticas, sistemas y programas para que no se den lesiones, enfermedades ocupacionales y muerte.

Ahora bien, en plano nacional, la norma sectorial tiene como objetivo prevenir riesgos laborales a través de la creación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, SGSST), el cual, será analizado posteriormente.

Figura 8

Marco legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

(Ver en la página siguiente)

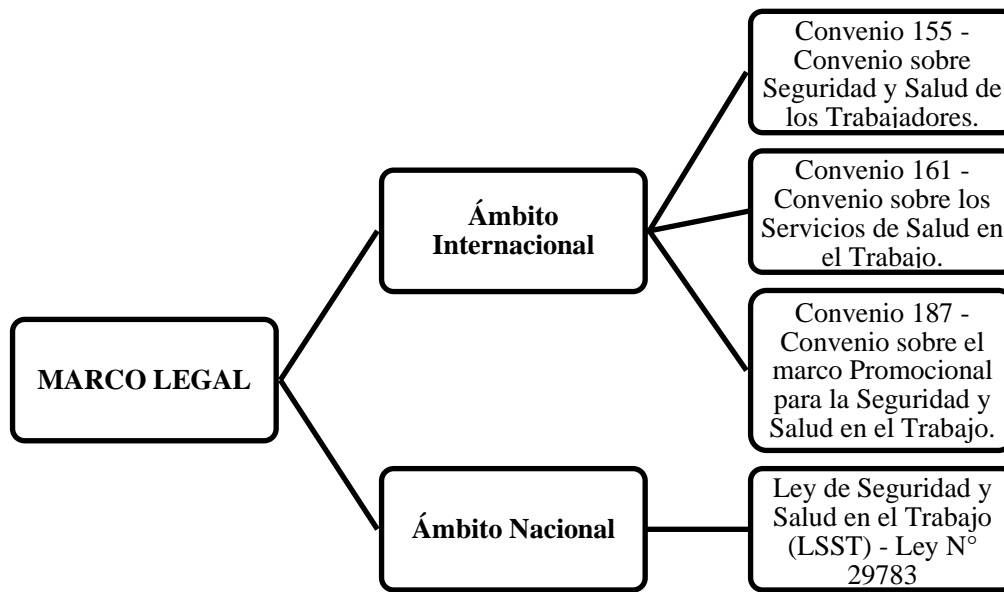


Gráfico de elaboración propia: Marco legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional e internacional.

1.3.2.11. Protocolo obligatorio de exámenes médicos ocupacionales

El MINSA dispone respecto al desarrollo de la vigilancia de la salud de los trabajadores y el cumplimiento de las disposiciones de la normatividad actual en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo la obligatoriedad de exámenes médicos ocupacionales.

Así, según el Documento Técnico: Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad, realizado por la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud (2011) el médico ocupacional debe tomar en cuenta, principalmente, 3 clases de evaluaciones médico ocupacionales, según el caso: Evaluación Médico Pre-ocupacional, Evaluación Médico Ocupacional Periódico y Evaluación Médico Ocupacionales de Retiro o Egreso (p.8-11).

A continuación, desarrollaremos cada uno de estos exámenes:

1.3.2.11.1. Evaluación Médico Pre-empleo o Pre-ocupacional

Esta evaluación médica es realizada al trabajador antes de que inicie con la prestación de servicios. Así, se tiene que su objetivo es determinar cuál es el estado de salud del trabajador antes de iniciar con sus labores, así como su aptitud para ingresar al puesto de trabajo.

1.3.2.11.2. Evaluación Médico Ocupacional Periódico

Esta evaluación se realiza cuando el trabajador ya se encuentra prestando servicios; es decir, cuando ha iniciado su vínculo laboral. Se realiza de manera periódica con el objetivo de monitorear la exposición a factores de riesgo del trabajador e identificar en forma antelada posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador que estén relacionados al puesto de trabajo donde desempeña sus actividades.

La referida periodicidad de estas evaluaciones debe ser establecida por el médico ocupacional, teniendo en cuenta como criterios: el tipo, la magnitud y la frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como el estado de salud del trabajador. El Documento Técnico: Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad, realizado por la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, (2011), indica que estos exámenes deben realizarse por lo menos una vez al año (p.8).

Del mismo modo, se determina que los antecedentes que se registren en la evaluación médica periódica deben ser actualizados a la fecha de la evaluación sucesiva correspondiente y se revisarán de forma comparativa ambos exámenes, aplicando dicho proceso cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones.

1.3.2.11.3. Evaluación Médico Ocupacional de Retiro o Egreso

Esta es una evaluación médica que debe realizarse al trabajador días previos al cese laboral con el objetivo de determinar cuál es su estado y su condición de salud al final de la relación de trabajo. Tiene por objetivo detectar enfermedades ocupacionales y/o secuelas de accidentes de trabajo. En este punto, es importante señalar que únicamente tienen validez las evaluaciones médico-ocupacionales de retiro o de egreso que hayan sido realizadas con una antigüedad no mayor de 2 meses.

1.3.2.12. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Gestión dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está relacionada con todas aquellas acciones, responsabilidades, compromisos y recursos que deben estar estrechamente vinculadas para lograr medidas eficaces orientadas a garantizar la seguridad y salud en del trabajador en su centro de trabajo.

Por ello, Paredes, B. (2014) establece que “el sistema de gestión es un método planificado, documentado, verificable y mejorable destinado a administrar los peligros y riesgos asociados a la gestión de la empresa” (p.51)

A mayor abundamiento, el término “gestión” hace referencia a la organización y la interdependencia de los elementos enfocados a mitigar y administrar peligros y riesgos consecuentes del funcionamiento de un centro de trabajo. Es decir, dentro del sistema en cuestión, la gestión se encuentra íntimamente relacionada con la administración de la prevención, eliminación y control de los peligros que pudieren recaer y atentar contra la seguridad y salud de un trabajador.

En un ambiente de trabajo se deben realizar determinadas acciones para prevenir riesgos, esto quiere decir que se deben anticipar estos riesgos que perjudiquen al trabajador a través de acciones o medidas determinantes a través de la gestión respectiva.

De igual manera, la salud en el trabajo está relacionada con la existencia de un ambiente laboral en armonía para alcanzar bienestar general y no solo como la ausencia de afecciones o enfermedades dentro del centro de labores.

1.3.2.12.1. Etapas para implementar el SGSST: Ciclo Deming

El Ciclo Deming es un método que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) recomienda aplicar en la seguridad y salud en el trabajo y tiene como principal objetivo supervisar los resultados de las empresas mediante 4 pasos sistemáticos, los cuales están orientados a disminuir los fallos de la empresa, aumentar la eficacia de esta y prevenir o eliminar los riesgos consecuentes de su administración.

Las 4 etapas que lo conforman son: 1) Planificar, 2) Hacer, 3) Verificar; y 4) Actuar. Estos pasos deben darse de forma cíclica; es decir, una vez acabada la etapa final se debe volver a la primera y repetir el ciclo nuevamente en aras de que las actividades realizadas sean reevaluadas periódicamente y así poder incorporar mejoras en el centro laboral.

Figura 9

Ciclo Deming.

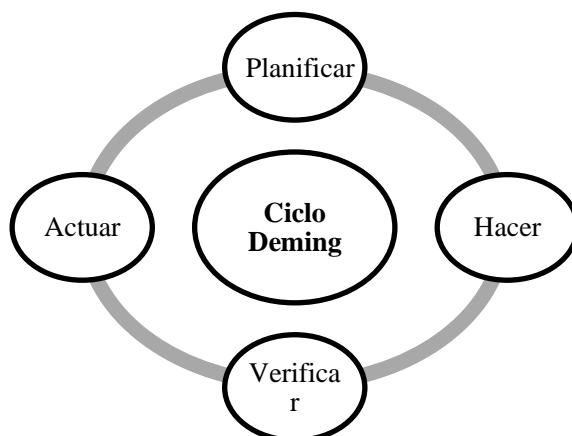


Gráfico de elaboración propia: Ciclo deming.

a. Planificar

Como bien su nombre lo indica, planificar constituye una de las etapas más importantes en el ciclo e involucra reunir los datos necesarios para diseñar un plan orientado a lograr los fines esperados en un periodo determinado. Esta etapa en el sector de seguridad y salud en el trabajo hace referencia, según, Dedios, C. (2014) a “trazar objetivos que busquen reducir las lesiones, enfermedades y accidentes mortales laborales, y sus costos asociados, así como también a establecer estrategias que fortalezcan los sistemas de gestión basados en la prevención y control de las actividades” (p.21)

Por lo dicho, es evidente que este paso se encuentra relacionado con el desarrollo de objetivos, las responsabilidades del empleador, las medidas de prevención y de control de los riesgos profesionales, la organización del sistema, entre otros.

b. Hacer

Una vez trazado los objetivos y establecidas las estrategias para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo (planificar), corresponderá materializar los mecanismos idóneos para materializar el plan elaborado en el primer paso. Para ello, y para garantizar el cumplimiento de esta segunda etapa se deberá establecer controles de fiscalización para vigilar que se está siguiendo con el plan desarrollado.

En ese orden de ideas, Gonzáles, S. (2011) expresa que el “Hacer” es la “implementación y operación que es donde se llevarán a cabo los programas que se diseñaron en la planificación, y se efectúan los controles necesarios para la gestión de los riesgos. También se asignan responsabilidades y autoridades al personal en materia de seguridad y salud ocupacional, se definen y desarrollan competencias relacionadas, se documentan los

procedimientos aplicables y se establecen los mecanismos de comunicación, participación y consulta” (p. 69)

c. Verificar

En esta etapa se comparan los resultados esperados con los que se observa en la realidad, estableciendo un indicador de medición con el fin de verificar si se alcanzó lo planeado. Para lograr dicho paso en la seguridad y salud ocupacional se llevan a cabo auditorías internas y la evaluación del cumplimiento de los requisitos legales aplicables, para luego, tomar acciones de mejoramiento correctivas y preventivas.

Las acciones correctivas y preventivas, según Thompson, J. (2011), “sirven para corregir un problema real detectado y evitar su repetición. Por otro lado, las acciones preventivas sirven para prevenir posibles problemas y evitar su probable aparición”.

d. Actuar

Por último, la última fase del ciclo Deming consiste en realizar un análisis del sistema actual para diseñar mejoras continuas para el próximo ciclo, llevándose los cambios que sean necesarios para mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajador.

Al verificar los resultados se logra con lo desarrollado en las fases anteriores, entonces, si el resultado es negativo se debe corregir y elaborar un nuevo plan de trabajo elaborando nuevos objetivos y nuevas líneas de acción.

1.4. Formulación del problema

¿Determinar cuál es el Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 en los años 2020-2022?

1.5. Objetivos

1.5.1. *Objetivo general*

Determinar el Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022.

1.5.2. *Objetivos específicos*

- Identificar las principales características de la prestación de servicio brindado por los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26.
- Investigar la situación legal de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 en el Derecho Nacional y de compañías de bomberos en el Derecho Comparado.
- Identificar conforme la opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” el índice de atención médica a causa de sus actividades, en los años 2020- 2022.
- Identificar el Régimen Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” que justifique el derecho a la salud ocupacional, conforme la opinión legal de especialistas, en los años 2020-2022.
- Identificar conforme la opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 el grado de afectación de su salud como consecuencia de sus actividades, en los años 2020- 2022.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

No se determina un Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Las principales características de la prestación de servicio brindado por los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 son las siguientes: realizan una prestación personal y están bajo subordinación.
- La situación legal de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 en el Derecho Nacional que forma parte del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como una persona jurídica de Derecho Privado se ubica en el sistema voluntario. En el Derecho Comparado, la situación legal se divide en dos sistemas: 1) voluntario, 2) mixto.
- La opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” sobre el índice de atención médica a causa de sus actividades en los años 2020-2022 es alto.
- La opinión legal de especialistas sobre identificar el Régimen Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” que justifique el derecho a la salud en los años 2020- 2022, se divide en dos posturas, la primera no identifica un Régimen Laboral y la segunda sitúa en el Régimen Especial de la Actividad Privada.

- La opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” sobre el grado de afectación de la salud como consecuencia de sus actividades en los años 2020-2022 es alto.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

La presente investigación se justifica desde un punto de vista teórico en instituciones novedosas, tales como el Régimen Laboral y la salud ocupacional del CGBVP. En ese sentido, el estudio desarrolló lo referente a antecedentes (internacionales y nacionales) y aspectos normativos con el propósito de determinar el Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la compañía materia de investigación.

1.7.2. Justificación práctica

Desde un punto de vista práctico se justifica por la necesidad de demostrar que los resultados de la presente investigación en relación con el Régimen Laboral y salud ocupacional serán en provecho de la sociedad en general y en específico, sobre los bomberos que conforman el CGBVP, debido a que se evidenció una desprotección de su derecho a la salud, lo que conlleva a poner en práctica la propuesta de solución enlazando los conceptos antes referidos.

1.7.3. Justificación valorativa

Se justifica valorativamente la presente investigación porque se propugna que la situación jurídica respecto al Régimen Laboral sea el adecuado para el CGBVP y, en consecuencia, el Estado Peruano proteja correctamente la salud ocupacional de sus miembros. Para ello, van a coadyuvar las posturas de los especialistas aportando alternativas de solución. Por último, se ha de precisar que la investigación se desarrolló en cumplimiento

de las normativas establecidas por el Manual APA 07 y se utilizó el formato de la Universidad Privada del Norte.

1.7.4. Justificación académica

Se justifica académicamente por lo novedoso del tema de investigación, el cual podrá alcanzar beneficio a corto y largo plazo a la sociedad en general y específicamente al CGBVP, debido a que se pretende determinar el Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la compañía materia de investigación. Además, se encuentra el aporte de conocimiento científico a la comunidad académica. Por último, el presente trabajo será un precedente para quienes tengan interés en el tema.

1.7.5. Justificación metodológica

Se justifica metodológicamente porque en el desarrollo del presente trabajo se empleó el método científico al aplicarse de una serie de etapas de investigación que tienen como base el desarrollo y análisis de fuentes confiables (libros físicos y online, tesis de investigación de repositorios internacionales y nacionales, normas vigentes, la opinión de especialistas en el área laboral y la opinión de bomberos de la compañía que es materia de investigación). Asimismo, se emplearon estrategias que conducen al cumplimiento de los objetivos; en ese sentido, mediante un proceso metodológico sistematizado y ordenado se comprobaron las hipótesis. Todo esto permite que se genere conocimiento confiable y válido para que sirva como referencia a los estudiantes, operadores jurídicos y a la sociedad en general.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tuvo como diseño de investigación no experimental, en su modalidad transversal. No experimental porque se observan los fenómenos en su contexto natural con el propósito de un análisis posterior y sin manipular las variables. Transversal porque se analizan datos de las variables sobre una determinada muestra y población en un tiempo específico.

2.1.1. Según su nivel

2.1.1.1. Descriptiva

Según Romero, H. et ál. (2018). Diseño de investigación descriptivo. Corresponde al nivel más simple de la investigación científica, la investigación descriptiva o formativa. (p. 405)

Bajo esa premisa, la presente investigación se abocó en identificar, describir y explicar una realidad, la cual comprende variables, propiedades y características de los objetivos de investigación.

2.1.2. Según su propósito

2.1.2.1. Básica

Según Romero, H. et ál. (2018) investigación básica: conocida también como pura o fundamental, teórica o sustantiva, persigue un fin puramente teórico, cognitivo, intelectual; lo que algunos caracterizan amor a “la ciencia por la ciencia”. (p. 115)

De esta manera, se buscó enriquecer conceptos sobre el Régimen Laboral y la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 (en lo sucesivo, la CIA N° 26).

2.1.3. Según su enfoque

2.1.3.1. Cualitativa

Conforme a De Souza, M. (2009, citado en Romero, H. et ál., 2018) es lo que se aplica al estudio de la historia, de las relaciones, de las representaciones, de las creencias, de las percepciones y de las opiniones, producto de las interpretaciones que los humanos hacen con relación a cómo viven, construyen sus instrumentos, y cómo piensan y sienten. (p. 356)

Se aprecia en la investigación que su carácter cualitativo deviene de la naturaleza especializada de la investigación en el Derecho Laboral y salud ocupacional y, que, a su vez, de estas áreas del derecho se desprenden categorías de los conceptos estudiados. En tal sentido, se utilizó la recolección y el análisis de datos a fin de obtener interrogantes durante la interpretación siguiente.

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. Población

Conforme Lepkowski (2008, citado en Hernández et ál., 2014) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 174)

En la presente investigación, se consideró:

- El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.
- Los 24 especialistas en Derecho Laboral.

2.2.2. Muestra

Conforme Hernández et ál. (2014) es un subgrupo de la población y puede ser probabilística o no probabilística (p. 191)

Para el desarrollo de la investigación, se desarrolló de tipo no probabilístico, en su modalidad de criterio de selección a juicio, eligiendo para ello cada uno de los elementos

que cumplieron con los requisitos para ser objeto de estudio, ello conforme las condiciones que permitieron realizar el muestreo; es decir, de la accesibilidad y disponibilidad física y virtual.

En el trabajo propuesto, se consideró:

- La Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 (conformada por 140 miembros de la compañía perteneciente al CGBVP.
- Los 08 especialistas en Derecho Laboral.

Tabla 1

Muestra de la investigación.

POBLACIÓN	MUESTRA	CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú	La Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26	<ul style="list-style-type: none"> ● Miembros del CGBVP (con cargo y sin cargo dentro de la institución) con los siguientes niveles: oficial superior, oficial y personal subalterno. ● Capacitados en salud ocupacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Debido a que en la actualidad están desarrollando la prestación de servicio. ● Debido a que poseen la información adecuada sobre el tema de estudio. ● Debido a que se busca que sean expertos en la especialidad requerida.

<p>24 especialistas en Derecho Laboral</p>	<p>08 especialistas en Derecho Laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 4 años de ejercicio profesional en la especialidad requerida. ● Grados académicos de magíster y doctor en la especialidad requerida. ● Desarrollo de ponencias, charlas, conferencias y publicación de artículos en la especialidad requerida. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Debido a que se estima que en ese lapso de tiempo el experto ha podido acumular el conocimiento y la experiencia debida sobre el tema de estudio. ● Debido a que se evidencia una especialización e interés profesional en una determinada área del derecho. ● Debido a que de esta manera existe un respaldo que evidencia el grado de conocimiento que posee sobre el tema de estudio y también su servicio a la comunidad jurídica.
--	---	--	--

Tabla de elaboración propia: Muestra de la investigación.

2.3. TÉCNICAS

2.3.1. *Análisis documentario*

Conforme Romero, H. et ál. (2018) es la técnica fundamental en la investigación documental e investigación bibliográfica en el trabajo de gabinete. Consiste en la selección de documentos, análisis externo e interno de documentos, correspondientes a las fuentes secundarias constituidas por libros impresos o electrónicos, artículos de revistas impresas o electrónicas, artículos de periódicos confiables y responsables tesis de maestría o doctorado, informes de investigación, diccionarios jurídicos, ponencias, códigos, leyes, jurisprudencia, sentencias judiciales, expedientes jurídicos, otros documentos jurídicos como oficios, informes, memos, cartas de magistrados, proyectos de ley, estadísticas jurídicas etc. (p. 377)

Se utilizó esta técnica debido a que se realizó la selección y posterior análisis de normativa y doctrina que guarda relación con los objetivos específicos n°1 y n°2 y las variables de investigación (Régimen Laboral y salud ocupacional). De esta forma, se evidenció que la técnica es directriz para el desarrollo del objetivo general que consiste en determinar el Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud de la compañía de bomberos estudiada, en los años 2020-2022.

2.3.2. *Entrevista*

Conforme Romero, H. et ál. (2018) es una especie de conversación formal entre el investigador y el investigador o entre el entrevistador y el entrevistado o informante. Es una modalidad de la encuesta, que consiste en formular preguntas en forma verbal con el objetivo de obtener respuestas o informaciones y con el fin de verificar o comprobar las hipótesis de trabajo (p. 381)

En ese sentido, se empleó la técnica indicada debido a que se entrevistó a especialistas en Derecho Laboral, lo que conlleva a que se recopile información importante respecto a los siguientes temas: Régimen Laboral y salud ocupacional. De esta forma, se comprobó la hipótesis específica n°4 con el apoyo de las opiniones y posturas de los expertos en la materia, teniendo como resultado que estas sean aprobadas.

2.3.3. Encuesta

Esta técnica conforme Romero, H. et ál. (2018) es más confiable por ser anónima. Es de fácil codificación y decodificación, por ende, su procesamiento y análisis de datos es más fácil. Es menos costosa y de más fácil aplicación. (p. 385)

En razón de lo mencionado, se empleó dicha técnica a los miembros de la compañía de bomberos objeto de estudio, conforme el siguiente detalle: miembros del CGBVP (con cargo y sin cargo dentro de la institución) con los siguientes niveles: oficial superior, oficial y personal subalterno, capacitados en salud ocupacional con el propósito de desarrollar los objetivos específicos n.º 3 y 5 que son: (i) identificar el índice de atención médica, a causa de sus actividades e (ii) identificar el grado de afectación de salud, como consecuencia a sus actividades, esto conforme la opinión de los efectivos de la CIA N° 26, en los años 2020-2022. Por lo tanto, la técnica empleada permitió llegar a contrastar las hipótesis en virtud de los objetivos propuestos con el propósito de confirmar que la investigación cumplió con la justificación teórica, práctica, valorativa y académica.

2.3.4. Materiales

El proceso y desarrollo de la aplicación de los instrumentos se realizó de forma virtual, se empleó los siguientes materiales, conforme el siguiente detalle:

Dispositivos Electrónicos:

- Laptop Hp
- Computadora Hp
- Celulares Android

Redes:

- Internet – Wifi
- Datos Móviles

Redes Sociales:

- WhatsApp
- Facebook
- Correo Electrónico – Gmail
- Google Meet – Online Video Calls, Meetings and Conferencing

Herramientas Informáticas:

- Google Drive
- Google Forms

Buscadores Académicos:

- Google Académico
- Redalyc
- Dialnet
- Scielo

2.4. INSTRUMENTOS

2.4.1. *Recopilación de información*

Esto a través de la recopilación de libros físicos y online, revistas científicas online y sitios web de fuente confiable y tesis publicadas en Repositorios Universitarios, mediante los cuales se recabó información logrando organizar y analizar los datos obtenidos que guardan relación con los temas principales de la investigación: Régimen Laboral y salud ocupacional. Obteniendo información fidedigna de carácter científico que coadyuva a determinar los objetivos trazados. Se empleó para comprobar la hipótesis general sobre determinar cuál es el Régimen Laboral y las hipótesis específicas n° 01 y n° 2 sobre (i) identificar las principales características de la prestación de servicio de los bomberos, e (ii) investigar la situación legal de la CIA N° 26 en el Derecho Nacional y de compañías de bomberos en el Derecho Comparado.

2.4.2. *Ficha de entrevista*

Mediante este instrumento se identificó las ideas y percepciones de los especialistas en Derecho Laboral y posterior a ello, se analizó la información recolectada. Es importante este instrumento, pues se tuvo como base la experiencia de los especialistas en la materia sobre el tema desarrollado en la presente investigación y a partir de ello, se comprobó la hipótesis específica n° 4 respecto a identificar el Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud de la compañía de bomberos estudiada.

2.4.3. *Ficha de encuesta*

El instrumento en comentario fue aplicado con el propósito de comprobar las hipótesis específicas n° 3 y n° 5 enfocadas a determinar, conforme la opinión de los efectivos de la compañía de bomberos estudiada: (i) el índice de atención médica a causa de

sus actividades y (ii) el grado de afectación de su salud como consecuencia de sus actividades; respectivamente.

2.5. MÉTODOS

2.5.1. Métodos Lógicos

2.5.1.1. Análisis- Síntesis

Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017a, p.9), el análisis y la síntesis funcionan como una unidad dialéctica y de ahí que al método se le denomine analítico-sintético. El análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis. En la investigación, puede predominar uno u otro procedimiento en una determinada etapa.

En ese sentido, se procedió con el análisis del presente trabajo de investigación sobre sus variables, desarrollándose en elementos constitutivos, los mismos que posteriormente fueron objeto de estudio de forma separada sobre sus propiedades y características.

Asimismo, teniendo los resultados del análisis, se procedió con sintetizar los datos recabados a través del análisis documental y su instrumento, la recopilación de información. Siendo todo esto muy importante y de utilidad, pues en base al estudio de las variables se permitió investigar sobre la realidad problemática en torno a la salud ocupacional del CGBVP.

2.5.1.2. Inductivo-Deductivo

Conforme Rodríguez y Pérez (2017b, p.12), la inducción y la deducción se complementan mutuamente: mediante la inducción se establecen generalizaciones a partir de lo común en varios casos, luego a partir de esa generalización se deducen varias conclusiones lógicas, que mediante la inducción se traducen en generalizaciones

enriquecidas; por lo que, forman una unidad dialéctica. De esta manera, el empleo del método inductivo-deductivo tuvo muchas potencialidades como método de construcción de conocimientos en un primer nivel relacionado con generalizaciones externas del objeto de investigación.

En el presente método se encontró presente en la encuesta y la entrevista. Por lo que, en primer término, se consideraron premisas, posterior a ello, se analizaron objetos particulares y finalmente, se arribaron a conclusiones. En esta primera descripción se verifica que se logró pasar de lo general a lo particular; sin embargo, esto también se aplica de forma inversa.

Respecto a la encuesta, se conoció la opinión de los efectivos de la compañía estudiada respecto al índice de atención médica a causa de sus actividades y el grado de afectación de su salud como consecuencia de sus actividades, en los años 2020-2022. Asimismo, se debe precisar que esto se desarrolló en base a los criterios de la muestra de la presente investigación.

Respecto a la entrevista, se obtuvo la opinión legal de especialistas en Derecho Laboral respecto al Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la CIA N° 26.

2.6. PROCEDIMIENTO

2.6.1. Procedimiento de recolección de datos

Frente a la coyuntura referente al Estado de Emergencia por la enfermedad por coronavirus (COVID-19), se extralimitó el funcionamiento de instituciones públicas y privadas, debido a la restricción de derechos relativos a la libertad de tránsito y de reunión y la seguridad personal con el propósito de evitar el contagio y propagación de este mal que

aqueja en el ámbito nacional como internacional; en ese sentido, el procedimiento de recolección de datos que se empleó es extraordinario y está relacionado con la virtualidad. Las nuevas medidas adoptadas se basaron en el uso de las tecnologías de información acorde a la era digital.

Bajo esa premisa, se desarrolló la investigación de acuerdo con términos científico-tecnológicos, siendo los siguientes: entrevistas y encuestas electrónicas, redes sociales de comunicación, sistemas de videollamadas, reuniones virtuales, bibliotecas y plataformas virtuales, entre otros.

Asimismo, en la recolección de datos se ha respetado el reglamento establecido por la Universidad Privada del Norte (UPN) en concordancia con los principios de buena fe, responsabilidad, solidaridad, legalidad y legitimidad, estableciendo de esta forma un actuar ético y moral. Lo mencionado, debido a que no existió manipulación de la información y de los datos porque lo que se buscó es el cumplimiento del objetivo general de la investigación con el propósito de contrastarlo con la correspondiente hipótesis general. Todo lo mencionado en base a 3 principios fundamentales: 1) autonomía, 2) honestidad y 3) valor social.

A continuación, el procedimiento:

Respecto a la búsqueda de información doctrinaria se recabó información de forma física y online, consiguiendo: libros, artículos científicos, revistas. Asimismo, se buscó información relacionada con el tema de investigación en repositorios de universidades (internacionales y nacionales) y también en la Biblioteca Virtual de la Universidad Privada del Norte (UPN).

Lo mencionado, siempre orientado al carácter científico de la investigación.

Al momento de la búsqueda se consignó "Régimen Laboral" y "salud ocupacional", dicha búsqueda se realizó en portales bibliográficos indexados como: Google Académico, Redalyc, Dialnet y Scielo.

Al respecto, Google Académico porque es un buscador especializado en obtener documentos científicos, recopilar información y describir resultados para posteriormente arrojar diferentes tipos documentales, Redalyc porque es un sistema de indización que incorpora a su índice las revistas de elevada calidad científica, Dialnet porque es un portal bibliográfico que da mayor visibilidad a la literatura científica hispana, integra distintos recursos y servicios documentales y SciELO porque es un medio electrónico que reúne artículos de investigación.

A partir de la búsqueda realizada, se rescató la información más trascendente relacionada directamente con el objeto de la investigación. Posterior a ello, se trasladó la información a una base de datos en formato Microsoft Excel (xlsx), en donde se colocaron los datos generales y específicos de esta, tales como: nombre del libro y del autor, nombre del artículo o tesis y extracto de la información más resaltante. Después de ello, se introdujo dicha información en los antecedentes (internacionales, nacionales y locales) y en las precisiones conceptuales. De esta manera, se analizó la información doctrinaria y normativa del Régimen Laboral y la salud ocupacional de la CIA N° 26, miembros del CGBVP. Todo esto con el propósito de redactar los resultados y conclusiones del trabajo de investigación, acorde a los objetivos planteados desde un inicio.

Con respecto a los instrumentos empleados se utilizaron los siguientes: recopilación de información, ficha de entrevista y ficha de encuesta.

En primer término, se desarrolló la entrevista. Se debe mencionar que, en atención a las normas emitidas por el Estado Peruano se respetó el distanciamiento social y se utilizaron los insumos para la protección contra la enfermedad del coronavirus (COVID-19). Para ello, se contó con el apoyo de 8 especialistas en Derecho Laboral, conocedores del tema de la presente investigación. En ese sentido, (i) se comunicó con los referidos especialistas mediante los siguientes medios: correo electrónico, teléfono celular y redes sociales (Facebook y WhastApp) con la finalidad de tener su aceptación, (ii) se remitió a los especialistas a través de WhastApp un documento en formato Microsoft Word (docx) para que procedan con el llenado de sus datos (Nombres y Apellidos, Grado académico y Especialización) y las preguntas de la guía de la entrevista y (iii) se programaron reuniones a través de la plataforma Google Meet – Online Video Calls, Meetings and Conferencing con el propósito de que sean parte de la muestra de la presente investigación, (iv) se desarrollaron las entrevistas mediante la plataforma antes indicada, la cual estuvo orientada al desarrollo de preguntas que obedecieron a los objetivos de la investigación y (v) se remitió a los especialistas a través de WhatsApp y correo electrónico la ficha de entrevista para que procedan con su suscripción, dando su conformidad mediante esto. La entrevista dirigida a los especialistas fue desarrollada mediante la modalidad virtual.

A continuación, se detallan a los especialistas:

-
- 3 abogados litigantes de Derecho Laboral que pertenecen al Sector Privado, siendo los magísteres: Gianella Isabel Tapullima Córdova (A1), Sthepanie Monike Abanto Flores (A2) y Edinson Espino Muñoz (A3).

- 2 Secretarías Judiciales del Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (CSJLL), siendo las magísteres: Dora Rufina Mujica Minaya (S1) y Rosario del Pilar Ramírez Abanto (S2).
- 2 Jueces Superiores de Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (CSJLL), siendo los doctores: Luis Manuel Ferrer Chávez (J1) y Tiana Otiniano López (J2).
- Un (01) magistrado de la Tercera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de La República, siendo el doctor Javier Arturo Reyes Guerra (M1).

De esta forma, se logró el llenado de 8 entrevistas, que fueron utilizadas en un muestreo posterior, en tablas de medición y se introdujeron en los resultados. Las preguntas realizadas fueron 7 y son las siguientes:

1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el Derecho Laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?
2. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?

3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?
4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?
5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento “Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP”. En tal escenario, ¿Considera usted que es congruente que los bomberos se guíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral?
6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) y de ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (reciba una remuneración) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Actualmente, existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?
7. ¿Considera usted que el bombero puede pertenecer a un régimen laboral o en su defecto, debe mantenerse el *statuo quo* para este?

En segundo y último término, se avocó lo referente a la encuesta, para la cual se requirió la participación de los bomberos (con las características indicadas en la muestra de investigación), los cuales hacen un total de 140 efectivos de la compañía de bomberos

estudiada y perteneciente al CGBVP, desarrollándose específicamente sobre los objetivos específicos n.º 3 y 5 que ya han sido mencionados en reiteradas oportunidades. A continuación, el procedimiento: (i) se utilizaron los medios de comunicación como teléfono celular y redes sociales (Facebook y WhatsApp) a fin de solicitar apoyo con la encuesta sugerida, es preciso mencionar que se tuvo el contacto de varios efectivos de la CIA N° 26, pues una de las autoras de la investigación es bombero y la segunda es postulante (ii) se procedió a remitir el enlace de la plataforma Google Forms, siendo el siguiente: https://docs.google.com/forms/d/12ysB8PSA55-ZIEB09w13JrOwW0Kg0-_GJ para el llenado del instrumento de recolección de datos. (iii) quiénes llenaron la encuesta en la plataforma antes precisada, procedieron a hacer clic en el botón "enviar", brindando de esta forma su conformidad.

De esta forma, se logró el llenado de 140 encuestas, que fueron utilizadas en un muestreo posterior, en tablas de medición y se introdujeron en los resultados. Las preguntas realizadas fueron 14 y son las siguientes:

1. ¿Usted ha adquirido alguna(as) enfermedad(es) ocupacional(es) por pertenecer al CGBVP?
2. En el supuesto que usted marcó "Sí". Identifique la clasificación correspondiente de la(s) enfermedad(es) ocupacional(es) adquirida(s) por pertenecer al CGBVP.
3. El artículo N.º 09 del Decreto Legislativo N° 1260 regula la posibilidad de acceder al servicio de salud a través de instituciones públicas del Estado Peruano, ¿Usted ha accedido a este beneficio?
4. En el supuesto que usted marcó la opción "Sí", indique en qué institución pública de salud fue atendido(a).

5. En el supuesto que usted marcó la opción "Acceso al servicio de salud a través del Seguro Social de Salud (EsSalud)", ¿Cuál es su grado de aprobación al acceder a prestaciones asistenciales de salud en los casos de accidentes producidos únicamente como consecuencia de los actos de servicio? Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud por parte del Estado Peruano?
6. Identifique usted ¿Qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) cuando el Estado Peruano le prestó el servicio de salud?
7. Puede identificar usted, ¿A través de qué otra manera tiene asistencia médica?
8. Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud asumiendo el gasto de forma directa?
9. Identifique usted qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) para cuidar su salud asumiendo el gasto de forma directa.
10. Identifique usted, ¿Cuántos años de servicio ha prestado a la sociedad a través del CGBVP?
11. Usted puede identificar, ¿Existe falta de protección normativa legal en la protección al derecho a la salud por pertenecer al CGBVP?
12. En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Cuál considera que es el grado de afectación por no existir una normatividad laboral de salud por pertenecer al CGBVP?
13. ¿Usted considera que se están afectando derechos constitucionales del CGBVP para la protección a su salud ocupacional?
14. En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Qué derechos constitucionales considera que se vulneran?

De esta forma se culminaron con el desarrollo de la entrevista dirigida a los especialistas de Derecho Laboral y la encuesta dirigida a los efectivos de la compañía de bomberos analizada.

2.6.2. Procedimiento de tratamiento y análisis de datos

Se realizó la matriz de operacionalización de variables, la cual comprendió las variables “Régimen Laboral” y “salud ocupacional” y su respectiva definición conceptual. Posterior a ello, se procedió a colocar sus dimensiones e indicadores correspondientes. Por último, se presentó la escala de medición de cada indicador, utilizándose la ordinal.

Una vez validada la matriz de operacionalización de las variables, se procedió a realizar el diseño de los instrumentos, en la presente investigación se emplearon 3 instrumentos, siendo los siguientes: recopilación de información, ficha de entrevista y ficha de encuesta. Al desarrollar cada uno de estos (conforme los objetivos planteados), se obtuvo como resultado: 7 interrogantes en la ficha de entrevista y 14 interrogantes en la ficha de encuesta, después de ello, se procedió a la validación de cada uno de los instrumentos y al ser validados se procedió con su aplicación. El primer instrumento aplicado fue la recopilación de información, el segundo instrumento por aplicar fue la ficha de entrevista y como último instrumento a aplicar fue la ficha de encuesta. La muestra en la presente investigación es la siguiente:

- La Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 (conformada por 140 miembros de la compañía perteneciente al CGBVP).
- Los 08 especialistas en Derecho Laboral.

Después de la aplicación de cada uno de los instrumentos, se procedió a la toma de datos de estos y una vez obtenida la información se procedió a ordenar en relación a los

objetivos específicos, lo referenciado se desarrolló en el capítulo de resultados, luego se continuó con la presentación de estos mediante tablas metodológicas y gráficos los cuales se adjuntan a la investigación, puesto que, están explicados en torno a los objetivos e hipótesis del trabajo y, a su vez, bajo categorías conceptuales y conforme su finalidad.

Una vez que se colocó toda la información recolectada en la aplicación de los instrumentos se procedió a la interpretación de los datos consignados en el capítulo de resultados, bajo los métodos expuestos en la presente investigación.

2.6.3. Aspectos éticos

La presente investigación tuvo como base los siguientes principios: el respeto, la veracidad y el valor social, en aplicación, a groso modo, de dichos principios se realizaron determinadas acciones, siendo las siguientes: ir acorde con las normas del Manual de Publicaciones de American Psychological Association (Manual APA) al momento de citar el contenido y referenciar a los autores con el propósito de respetar la autoría de sus publicaciones, asimismo, se ciñó a las normas administrativas establecidas por la Universidad Privada del Norte (UPN), siendo una de estas seguir el formato de tesis de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte (UPN) y por último, se siguieron las normas de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) que indican los requisitos obligatorios en la presentación de los trabajos de investigación para la obtención de grados y títulos.

Con respecto al valor del respeto, es propicio mencionar que se tuvo especial consideración a la opinión de los especialistas en Derecho Laboral y los efectivos de la compañía estudiada, perteneciente al CGBVP.

Al mencionar que la investigación se basó en el principio de veracidad se hace referencia a que los resultados de la aplicación de los instrumentos (entrevistas y encuestas), no han sido manipulados, incluso, desde el planteamiento de la realidad problemática plasmada en la investigación, se evidencia que realmente existe un dilema que está relacionado con un sector de la población peruana, los bomberos pertenecientes al CGBVP. Asimismo, al momento de aplicar la entrevista, los especialistas tuvieron pleno conocimiento de la finalidad de dicho instrumento, por otro lado, los encuestados que son los miembros de la compañía de bomberos estudiada, otorgaron su consentimiento para el desarrollo de la encuesta; es decir, en ambos casos se evidenció el ánimo de ser partícipes en el desarrollo de la investigación.

Por último, haciendo énfasis en el valor social, es evidente que existe un dilema conforme se detalló en la realidad problemática; se precisa que, si bien un sector de la población, el CGBVP, se beneficiaría con una adecuada regulación en materia de salud ocupacional, lo cierto es que todos los peruanos también obtendrían un beneficio porque los primeros mencionados trabajan justamente a favor de la sociedad y al realizar sus actividades en un estado óptimo de salud ayudaría al mejor desempeño de estas, debido a que de esta forma, se permitiría preservar el bien común como fin supremo del Estado Peruano. Este valor se encuentra relacionado directamente con la pregunta de investigación, evidenciando así, que el trabajo propuesto es innovador e importante.

Por lo antes descrito, es evidente que se cumplió con los principios éticos conforme se ha explicado líneas arriba.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 Resultado general

Se tuvo como propósito, identificar un Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022.

En ese sentido, fue pertinente la identificación y estudio de los Regímenes Laborales existentes en el Perú con el propósito de verificar su relación con la situación del bombero perteneciente a la compañía estudiada, perteneciente esta al CGBVP respecto de su salud ocupacional.

En el Perú existe el Régimen Laboral de la Actividad Privada y Pública.

Dentro del primero, se encontró la siguiente clasificación: régimen común y regímenes especiales. En el régimen común, se encuentran los trabajadores regulados por la LPCL (los cuales pertenecen a las empresas privadas con excepción de las entidades públicas cuyos trabajadores estén bajo este régimen). En los regímenes especiales existe la siguiente clasificación: (i) por la actividad o tamaño de la empresa (régimen de construcción civil, MYPE, agrario y agrícola, minero, portuario, de los trabajadores de exportación no tradicional y del trabajador pesquero), (ii) por la naturaleza del trabajo (régimen de la trabajadora del hogar, de guardianes y porteros, del trabajador a tiempo parcial, del médico cirujano, de la enfermera, del teletrabajo, del artista y del porteador) y (iii) por las condiciones especiales del trabajador (régimen del trabajador extranjero, tratamiento laboral del trabajador adolescente, tratamiento laboral de la trabajadora gestante y madre trabajadora, medidas de protección a favor de los trabajadores portadores del VIH y Sida,

acondicionamiento laboral del trabajador discapacitado, trabajador migrante andino y trabajadores con TBC).

Dentro del segundo, se encontró regímenes y carreras especiales: Servicio Civil, Carrera de Bases de la Administración Pública, Carrera Magisterial, Carrera Judicial, Profesionales de la Salud, Auxiliares de la Salud, Fiscales, Servicio Diplomático de la República, Actividad Militar, de la Actividad Policial, Servidores Penitenciarios y Gerentes Públicos.

Ahora bien, la salud ocupacional es un bien jurídico que en específico se desarrolla dentro de una relación laboral (trabajador-empleador). Es parte del derecho a la salud y este último, es un derecho social perteneciente a los derechos humanos de segunda generación. Además, tal como se ha manifestado precedentemente, este se encuentra consagrado en la Constitución.

Retomando el tema, esta es una rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores. En ese orden de ideas, encuentra sustento en el derecho fundamental del derecho al trabajo. Es decir, este derecho implica que, dentro de la relación laboral, se cuidará la salud ocupacional del trabajador y en ninguna circunstancia las funciones encomendadas no conllevarán una incidencia negativa para este.

Por último, tal como ha quedado establecido, la compañía de bomberos materia de análisis, pertenece al CGBVP el cual es organismo público, organizada bajo la forma de una asociación civil voluntaria bajo lo regulado por las normas de Derecho Civil, además sus integrantes ejercen un servicio público sin recibir una remuneración.

En tal sentido, se encontró que existe una lista taxativa de los Regímenes Laborales en el Perú, tanto de la Actividad Privada como Pública, comprobándose que el bombero no se encuentra dentro de ninguno.

A mayor abundamiento, contrastando que para que se proteja el bien jurídico salud ocupacional debe mediar una relación de trabajo, pues dicho bien jurídico está estrechamente ligado con el derecho al trabajo, reconocido a nivel constitucional; por lo que, se comprobó que el bombero no se encuentra dentro de una relación laboral.

En ese orden de ideas, en el presente caso, la situación legal del bombero no encuentra relación con los elementos esenciales de una relación laboral.

Por lo antes descrito, actualmente, en la prestación de servicio del bombero no se determina un Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional del bombero de la compañía de bomberos analizada, perteneciente esta al CGBVP.

3.2 Resultados específicos

3.2.1. Resultado específico N° 1

Se tuvo como propósito, identificar las principales características de la prestación de servicio brindado por los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26.

Al respecto, se encontraron las siguientes características: prestación personal de servicios y subordinación.

Respecto a la primera característica, esta se define porque el bombero realiza una determinada acción de forma personal y directa (como persona natural), sin admitir transferencia parcial o total a un tercero de las actividades que realiza.

Es decir, hay evidencia que realiza las acciones a título personal, las cuales se traducen en los objetivos y funciones del CGBVP – que son los mismos para las compañías de bomberos peruanas – establecidas en el D.L. N° 1260, siendo que los bomberos realizan las siguientes acciones: (i) promover, realizar y coordinar acciones de prevención de incendios, accidentes que perjudique a las personas, el medio ambiente y la propiedad, (ii) ejecutar acciones que combatan, controlen y extingan incendios, rescatar y salvar personas expuestas a peligros, atender emergencias derivados de los mismos, prestar atención y asistencia; y, (iii) participar en acciones de primera respuesta en casos de desastres naturales o antropogénicos, entre otros.

Respecto a la segunda característica, la subordinación, que consiste en estar bajo dirección del empleador, el cual tiene facultades para reglamentar, dictar órdenes y sancionar disciplinariamente, se encontró información tanto del CGBVP y de la INBP.

Sobre la información del CGBVP, en la CIA N° 26, los bomberos con y sin cargo desempeñan las funciones que le fueron asignadas mediante el D.L. N° 1260.

Asimismo, se encontró su organigrama: en primera instancia, Primer Jefe Tnte, en segunda instancia, Segundo Jefe, en tercera instancia, las Jefaturas conforme el siguiente detalle: (i) jefe de sección de máquinas, (ii) jefe de sección de servicios generales, (iii) jefe de sección de instrucción y entrenamiento, (iv) jefe de atención pre hospitalaria y en cuarta y última instancia, los seccionarios, quienes son los que después de aspirantes al CGBVP ingresan a esta institución. Al respecto, se identificó que dentro de la CIA N° 26 existe una jerarquía y el bombero tiene que estar sujeto a las órdenes, decisiones, mandatos del bombero con mayor cargo y/o rango.

Además, en el RIF se regula lo concerniente a las infracciones y sanciones de los miembros del CGBVP.

Las infracciones responden a una clasificación: (i) leves, (ii) graves y (iii) muy graves. Además, sobre las sanciones su clasificación es de acuerdo con la gravedad de la infracción; en ese sentido, corresponde:

- (i) Infracciones leves: amonestación verbal y escrita.
- (ii) Infracciones graves: suspensión hasta 15 días y suspensión mayor a 15 días hasta 2 años.
- (iii) Infracciones muy graves: suspensión mayor a 2 años hasta 3 años, con degradación y expulsión.

Asimismo, se encontró que el bombero para realizar su prestación de servicio dentro de su UBO se encuentra sujeto a jornadas conforme al grado que tiene, a modo de ejemplo: el Seccionario (180 horas trimestrales), el Subteniente (180 horas trimestrales), el Teniente (120 horas trimestrales), el Capitán (90 horas trimestrales), el Teniente Brigadier (240 horas anuales), el Brigadier (120 horas anuales) y el Oficial General (12 horas anuales).

Ahora, bien, tal como se ha descrito anteriormente, la INBP es el órgano ejecutor del CGBVP; siendo sumamente lógico que la CIA N° 26 se ciña también a lo que la institución reglamente en lo referente al apoyo a los bomberos facilitando los recursos logísticos y humanos necesarios para que cumplan su importante función operativa. Además, es responsable de la formación integral de los efectivos. Todo lo antes descrito de conformidad con el D.L. N° 1260.

Sobre la información de la INBP, se sabe ya que es el órgano ejecutor del CGBVP; por ende, de la CIA N° 26, además, encuentra respaldo legal en el D.L. N° 1260, encargada

de dotar de recursos logísticos y humanos a los bomberos para el desempeño de sus funciones.

Ahora bien, dicha institución tiene las facultades para reglamentar, dictar órdenes y brindar las condiciones e insumos necesarios a los efectivos del CGBVP para el desarrollo de sus funciones, pues se encarga, principalmente de: (i) proporcionar bienes y servicios al CGBVP, (ii) coordinar con el CGBVP la elaboración del presupuesto del pliego para cubrir los requerimientos de bienes y servicios, (iii) aprobar las normas técnicas del CGBVP, (iv) determinar y uniformizar los criterios técnicos de procedimientos, equipos, indumentarias y especificaciones técnicas que se utilizan para el servicio del bombero, (v) administrar los bienes y servicios del CGBVP, (vi) aprobar el reglamento sobre la administración de bienes y servicios otorgados al CGBVP.

Por lo antes descrito, las principales características de la prestación del servicio brindado por los efectivos de la CIA N°26 responden a una prestación personal y bajo subordinación.

3.2.2. Resultado específico N° 2

Se tuvo por finalidad investigar la situación legal de la Compañía de Bomberos Voluntarios "Salvadora Trujillo" N° 26 en el Derecho Nacional y de compañías de bomberos en el Derecho Comparado.

Para ello, se realizó una investigación de la situación legal de compañías de bomberos, en primer lugar, en Perú y, en segundo lugar, en otros países. Respecto a eso último, se tiene 5 países que conforman América Latina, específicamente 4 de América del Sur y 1 de América Central siendo los siguientes: Colombia, Chile, Argentina, Ecuador, y Guatemala; respectivamente.

Es pertinente precisar que, también se realizó un estudio de la situación legal de las compañías de bomberos de Estados Unidos; sin embargo, tal como se evidenció a lo largo del desarrollo del presente estudio, este país se encuentra en una situación superior, pues justamente a través de la norma NFPA que comprende protocolos para el ejercicio de la labor bomberil es guía para los demás países que no cuentan con normativa específica sobre bomberos.

Ahora bien, se comprobó que, de los países mencionados, 4 de ellos, Colombia Guatemala, Ecuador y Argentina se rigen por el sistema mixto (voluntario y remunerado), esto quiero decir que, de acuerdo con su clasificación, responde a normativa distinta, la cual ampara, a su vez, distintos beneficios sociales, laborales y económicos. Por otro lado, los 2 países restantes Chile y Perú, se rigen por el sistema voluntario; es decir, no perciben una remuneración y su servicio es prestado de forma *ad honorem*, además estos son considerados como personas jurídicas sin ánimo de lucro, organizadas bajo la figura legal de asociaciones civiles privadas, con personería jurídica y autonomía patrimonial.

Es imperativo precisar los principales beneficios con respecto a salud ocupacional, tema que concierne a la presente investigación. Se tuvo en primer lugar, a los países que pertenecen al sistema mixto y, en segundo lugar, a los bomberos que pertenecen al sistema voluntario.

Empezando por Colombia, los bomberos pueden estar afiliados y recibir el pago de aportes de Seguridad Social y Administradora de Riesgos Laborales (ARL); asimismo, tienen cobertura en casos de riesgos profesionales; sin embargo, existe diferencia porque quiénes están en mejores condiciones son los bomberos que reciben una retribución económica.

Por su parte, en Ecuador se han adaptado las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores bajo un reglamento, en base a este, se adoptaron medidas para la prevención de riesgos, siendo un aspecto muy importante realizar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y especialmente, cuando sufran dolencias. Es importante que los bomberos gozan de capacitaciones continuas en materia de prevención de riesgos.

En Guatemala, los bomberos gozan de beneficios distintos de acuerdo con su régimen laboral; sin embargo, ambos pueden participar de beneficios de protección y superación general vigente o los que en el futuro se establezcan. Sin embargo, respecto a la materia de salud ocupacional no se contemplan beneficios especiales.

Por el contrario, en Argentina existen beneficios en caso de emergencia, enfermedades o fallecimientos en el desarrollo de sus funciones como bombero; en tal sentido, si este se accidentara, enfermara o perdiera la vida, tendría los siguientes beneficios: indemnización y subsidio habitacional. Lo más rescatable es que las prestaciones asistenciales de salud se realizan únicamente con la acreditación de la condición que les asiste a estos ciudadanos en todos los centros médicos públicos; asimismo, el Gobierno de este país dispone que la atención sea en cualquier servicio médico, por ejemplo: consulta externa, salud mental, entre otros.

Como penúltimo país, Chile, el cual se ha constituido bajo la forma legal de una corporación de Derecho Privado con personería jurídica y patrimonio propio, tiene la posibilidad de autorregular su funcionamiento interno y organización a través de una normativa propia sin la necesidad de control de su propio Gobierno; es por ello que, de forma propia, mediante convenios y asociación con determinadas organizaciones ha regulado lo

concerniente a su salud ocupacional: atención médica en casos de accidentes y enfermedades ocupacionales, lo que conlleva a que estos sujetos se encuentren en buenas condiciones.

Finalmente, en Perú, los bomberos pertenecen al CGBVP que es una persona jurídica de Derecho Privado, estos sujetos prestan un servicio público *ad honorem*, en cuanto a sus beneficios conforme el D.L. N° 1260, poseen un seguro de vida, además de un fideicomiso que ha sido instituido por el Estado, el bombero se encuentra asociados al SIS y EsSalud para recibir una atención médica.

Por lo mencionado precedentemente, la situación legal de la CIA N° 26 en el Derecho Nacional es que forma parte del CGBVP como una persona jurídica de Derecho Privado que se ubica en el sistema voluntario, en el Derecho Comparado, existen los sistemas voluntarios y mixtos, los cuales tienen sus propias particularidades respecto a su conformación, organización, funciones y tratativa de salud.

3.2.3. Resultado específico N° 3

A través de la técnica de encuesta se tuvo por finalidad identificar el índice de atención médicas de los efectivos de la CIA N° 26, a causa de sus actividades en los años 2020-2022, para esto se tuvo en consideración el número total de bomberos encuestados que es 140 y la frecuencia de asistencia a servicios médicos (no frecuente, frecuente y muy frecuente). Es decir, lo que se buscó fue verificar si de los 140 bomberos que corresponden al 100% de la muestra, la mayoría recibió atención médica en los años antes detallados y, a su vez, si esta fue en un bajo (no frecuente), medio (frecuente) o alto (muy frecuente) porcentaje.

De las 14 preguntas consignadas en la encuesta, en este punto, se consideraron 7 que son las más resaltantes para analizar, siendo:

Se tuvo la pregunta N° 3 de la encuesta: “*El artículo N° 09 del D.L. N° 1260 regula la posibilidad de acceder al servicio de salud a través de instituciones públicas del Estado Peruano, ¿Usted ha accedido a este beneficio?*”. Dicha pregunta tuvo 2 alternativas: *sí y no*. Ante ello se verificó que, de los 140 bomberos, correspondientes al 100%, 50 correspondientes al 36% indicaron que sí accedieron a este beneficio, en contraste, 90 correspondientes al 64% indicaron que no accedieron. Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 2

Pregunta de encuesta

3. El artículo N° 09 del Decreto Legislativo N° 1260 regula la posibilidad de acceder al servicio de salud a través de instituciones públicas del Estado Peruano, ¿Usted ha accedido a este beneficio?	
Sí	No
50 (36%)	90 (64%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

De los 50 bomberos, correspondientes al 100% que indicaron que sí accedieron a este beneficio, tuvieron que responder la pregunta N° 4 de la encuesta: “*Indique en qué institución pública de salud fue atendido(a)*”. Dicha pregunta tuvo 3 alternativas: *SIS, EsSalud y ambos*. Se verificó que 5 correspondientes al 10% accedieron por el SIS, 38 correspondientes al 76% accedieron por EsSalud, 7 correspondientes al 14 % accedieron a ambos. Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 3

Pregunta de encuesta

(Ver en la siguiente página)

4. En el supuesto que usted marcó la opción "Sí", indique en qué institución pública de salud fue atendido(a).

Acceso al servicio de salud a través del Seguro Integral de Salud (SIS)	Acceso al servicio de salud a través del Seguro Social de Salud (ESSALUD)	Ambos
5 (10%)	38 (76%)	7 (14%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Se tuvo la pregunta N° 5 de la encuesta, la cual fue respondida por los 50 bomberos correspondientes al 100% que indicaron que sí accedieron a este beneficio "¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud por parte del Estado Peruano?". Dicha pregunta tuvo 6 alternativas: 1 vez, 2 veces, 3 veces, 4 veces, 5 veces y más de 5 veces.

Ante ello se verificó que:

- 16 correspondientes al 32% 1 vez
- 26 correspondientes al 52% 2 veces
- 8 correspondientes al 16 % 3 veces
- 0 correspondientes al 0% 4 veces, 5 veces y más de 5 veces.

Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 4

Pregunta de encuesta

5. Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud por parte del Estado Peruano?					
1 vez	2 veces	3 veces	4 veces	5 veces	Más de 5 veces
16 (32%)	26 (52%)	8 (16%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Bajo esa misma línea de pregunta, la N° 6 de la encuesta (opción múltiple), la cual fue respondida por los 50 bomberos correspondientes al 100% que indicaron que sí

accedieron a este beneficio: “¿Qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) cuando el Estado Peruano le prestó el servicio de salud?”. Dicha pregunta tuvo 7 alternativas: consulta externa, atención por Covid-19, atención por emergencia, salud mental, internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos, atención en tópico, intervención quirúrgica mayor. Se comprobó que:

- 35 correspondientes al 70 % por consulta externa
- 10 correspondientes al 20 % por Covid-19
- 4 correspondientes al 8 % por emergencia
- 0 correspondientes al 0 % por salud mental y por internamiento de la Unidad de Cuidados Intensivos
- 5 correspondientes al 10% por atención en tópico
- 0 correspondientes al 0% por intervención quirúrgica mayor.

Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 5

Pregunta de encuesta

6. Identifique usted ¿Qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) cuando el Estado Peruano le prestó el servicio de salud?						
Consulta externa	Atención por Covid-19	Atención por emergencia	Salud mental	Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos	Atención en tópico	Intervención quirúrgica mayor
35 (70%)	10(20%)	4 (8%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (10%)	0 (0%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Se tuvo la pregunta N° 7, la cual fue respondida por los 140 bomberos, correspondientes al 100% de la muestra “¿A través de qué otra manera tiene asistencia médica?”. Dicha pregunta tuvo 4 alternativas: consulta externa por un médico particular,

consulta externa por una clínica privada, contrato de un seguro de salud, convenios institucionales del CGBVP. Ante ello se verificó:

- 62 correspondientes al 44.3% a través de consulta externa por un médico particular
- 49 correspondientes al el 35% a través de consulta externa por una clínica privada
- 27 correspondientes al 19.3% a través de contratos de seguros de salud
- 2 correspondientes al 1.4% a través de convenios institucionales del CGBVP

Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 6

Pregunta de encuesta

7. Puede identificar usted, ¿A través de qué otra manera tiene asistencia médica?			
Consulta externa por un médico particular	Consulta externa por una clínica privada	Contrato de un seguro de salud	Convenios institucionales del CGBVP
62 (44.3%)	49 (35%)	27 (19.3%)	2 (1.4%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Bajo esa misma línea de pregunta, la N° 8, la cual fue respondida por los 140 bomberos, correspondientes al 100%: “¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud asumiendo el gasto de forma directa? Dicha pregunta tuvo 6 alternativas: 1 vez, 2 veces, 3 veces, 4 veces, 5 veces y más de 5 veces. Se comprobó que:

- 0 correspondientes al 0% 1 vez
- 4 correspondientes al 2.9 % 2 veces
- 22 correspondientes al 15.7% 3 veces
- 16 correspondientes al 11.4% 4 veces
- 17 correspondientes al 12.1% 5 veces

- 81 correspondientes al 57.9% más de 5 veces.

Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 7

Pregunta de encuesta

8. Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud asumiendo el gasto de forma directa?					
1 vez	2 veces	3 veces	4 veces	5 veces	Más de 5 veces
0 (0%)	4 (2.9%)	22 (15.7%)	16 (11.4%)	17 (12.1%)	81 (57.9%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Por último, la pregunta N° 9 (opción múltiple), la cual fue respondida por los 140 bomberos, correspondientes al 100%, misma que guarda relación con las anteriores: “¿Qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) para cuidar su salud asumiendo el gasto de forma directa?” Dicha pregunta tuvo 7 alternativas: consulta externa, atención por Covid-19, atención por emergencia, salud mental, internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos, atención en tópico, intervención quirúrgica mayor. Se comprobó que:

- 129 correspondientes al 92.1 % por consulta externa
- 96 correspondientes al 68.6 % por covid-19
- 90 correspondientes al 64.3 % por atención por emergencia
- 71 correspondientes al 50.7 % por salud mental
- 9 correspondientes al 6.4 % en internamiento de la Unidad de Cuidados Intensivos
- 77 correspondientes al 55% por atención en tópico
- 6 correspondientes al 4.3% por intervención quirúrgica mayor.

Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 8
Pregunta de encuesta

9. Identifique usted qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) para cuidar su salud asumiendo el gasto de forma directa.						
Consulta externa	Atención por Covid-19	Atención por emergencia	Salud mental	Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos	Atención en tópico	Intervención quirúrgica mayor
129 (92.1%)	96 (68.6%)	90 (64.3%)	71 (50.7%)	9 (6.4%)	77 (55%)	6 (4.3%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Entonces, por lo graficado anteriormente, se evidencia que conforme la opinión de los efectivos de la CIA N° 26 el índice de atención médica a causa de sus actividades en los años 2020-2022, es alto, considerando el número total de bomberos 140 y porque la asistencia a los servicios médicos es muy frecuente, sobre todo en el escenario cuando estos asumen el gasto de servicio de salud de forma directa, habiendo un decaimiento de la atención médica en instituciones públicas del Estado Peruano: SIS y EsSalud. Sin perjuicio de esto último, de todas formas, se corrobora que el bombero acude en un alto porcentaje (muy frecuente) a recibir dichas atenciones médicas.

3.2.4. Resultado específico N° 4

A través de la técnica de entrevista se tuvo como propósito identificar el Régimen Laboral de los efectivos de la CIA N° 26 que justifique el derecho a la salud ocupacional, conforme la opinión legal de especialistas, en los años 2020-2022.

De las 7 preguntas consignadas en la entrevista, en este punto, se consideraron 4 que son las más resaltantes para analizar, conforme el detalle:

- Pregunta N° 02 en la entrevista: *En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?*

Los 8 especialistas que equivalen al 100% indicaron que por las funciones que tiene el bombero, conforme el D.L. N° 1260, las cuales se traducen en acciones deberían generar derechos relevantes en materia laboral.

- Pregunta N° 4 en la entrevista: *Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un Régimen Laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?*

Con respecto a esta, se evidenció la opinión de los especialistas, pues indicaron que al no existir una contratación con el Estado Peruano y tampoco un Régimen Laboral para el bombero, los 8 especialistas que equivalen al 100% indicaron que se debe respetar la norma que regula la prestación de servicio del bombero, la misma que cataloga a este sujeto como un voluntario que presta un servicio público a favor de la sociedad en general y no es un trabajador del Sector Público ni Privado; no obstante, esto no se ajusta con la realidad laboral.

- Pregunta N° 06 en la entrevista: *Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) y de ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (reciba una remuneración) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar*

al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Actualmente, existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?

Sobre esto, 3 especialistas que conforman el 37.5%, indicaron que no se puede contextualizar en ningún Régimen Laboral; por lo que, se debe respetar la normativa que los regula, el D.L. N° 1260. Por otro lado, 5 especialistas que conforman el 62.5% indicaron que se puede contextualizar de la siguiente forma: 2 especialistas equivalentes al 25% indicó al Régimen Laboral de la Actividad Pública, 3 especialistas que equivalen al 37.5% indicaron al Régimen Laboral de la Actividad Privada. Además, la mayoría refirió que en la actualidad no existe un Régimen Laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero.

- Pregunta N° 5 en la entrevista: *El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento "Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP". En tal escenario, ¿Considera usted que es congruente que los bomberos se guíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral?*

Sobre esto, 1 de los especialistas que equivale al 12.5% indicó que es congruente porque el hecho que se les imparta información acerca de salud ocupacional es porque tienen que aplicar estos conocimientos para ejercer su labor bomberil, 6 de los especialistas que equivalen al 75% indicaron que no es congruente que figuras jurídicas aplicables al Derecho Laboral regulen una relación que supuestamente no tiene relación con dicha rama del derecho y 1 de los especialistas que equivale al 12.5% indicó que no es un tema de congruencia jurídica sino por la naturaleza de la prestación de servicios del bombero.

Por lo que, de acuerdo con la opinión de los especialistas se verificó que se cumple, en parte, con la hipótesis respecto a que dicha opinión estuvo dividido en dos posturas, la primera no identifica un Régimen Laboral y la segunda sitúa en el Régimen Especial de la Actividad Privada. Además, se contó con una tercera postura orientada a identificar a este sujeto dentro del Régimen Laboral de la Actividad Pública, esto tal como se ha verificado precedentemente por los especialistas que participaron en la presente investigación.

Por último, se debe mencionar que, de los 8 especialistas, 3 de ellos han sido varones y 5 mujeres, siendo todos ellos son especialistas en Derecho Laboral. Asimismo, de los 8 entrevistados 1 se desempeña como Magistrado de la Tercera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de La República, 2 se desempeñan como Jueces Superiores de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (CSJLL), 2 se desempeñan como Secretarías Judiciales en el Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (CSJLL), evidentemente, estos laboran en el Sector Público y los 3 restantes son abogados litigantes de Derecho Laboral que pertenecen al Sector Privado. Por último, 2 de ellos radican en la ciudad de Lima, Perú y 6 en la ciudad de Trujillo, Perú.

3.2.5. Resultado específico N° 5

A través de la técnica de encuesta se tuvo por finalidad identificar el grado de afectación de su salud de los efectivos de la CIA N° 26, como consecuencia de sus actividades, en los años 2020- 2022, para esto se tuvo en consideración el número total de bomberos encuestados que es 140 y si presentaron o no enfermedades ocupacionales (esto, debido a que se puede colegir que es el resultado de la actividad del bombero conforme las funciones especificadas en el D.L. N° 1260).

Es decir, lo que se buscó fue verifica si de los 140 bomberos que corresponden al 100% de la muestra, por el desarrollo de sus funciones conforme el D.L. N° 1260, identifican un grado de afectación a su salud.

De las 14 preguntas consignadas en la encuesta, en este punto, se consideraron 7 que son las más resaltantes para analizar, las mismas que trataron los siguientes temas: enfermedades ocupaciones y derechos constitucionales, siendo:

Se tuvo la pregunta N° 1: “¿Usted ha adquirido alguna(as) enfermedad(es) ocupacional(es) por pertenecer al CGBVP?” Dicha pregunta tuvo 2 alternativas: sí y no.

Tabla 9

Pregunta de encuesta

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Los 106 bomberos que indicaron que sí contrajeron alguna(s) enfermedad(es)

1. ¿Usted ha adquirido alguna(as) enfermedad(es) ocupacional(es) por pertenecer al CGBVP?	
Sí	No
106 (75.7%)	34 (24.3%)

ocupacional(es), tuvieron que responder la pregunta N° 2 (opción múltiple): “Identifique la clasificación correspondiente de la(s) enfermedad(es) ocupacional(es) adquirida(s) por pertenecer al CGBVP”. Dicha pregunta tuvo 6 alternativas: enfermedades ocupaciones producidas por (i) agentes químicos, físicos, biológicos, inhalación de sustancias y agentes, de la piel, agentes carcinógenos. De los 106 bomberos, correspondientes al 100% adquirieron enfermedades ocupacionales:

- 33 correspondientes al 31.1 % por agentes químicos
- 42 correspondientes al 39.6 % por agentes físicos

- 6 correspondientes al 5.7 % por agentes biológicos
- 58 correspondientes al 54.7 % por inhalación de sustancias y agentes
- 37 correspondientes al 34.9 % de la piel
- 1 correspondiente al 0.9% por agente carcinógenos.

Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 10

Pregunta de encuesta

2. El supuesto que usted marcó "Sí". Identifique la clasificación correspondiente de la(s) enfermedad(es) ocupacional(es) adquirida(s) por pertenecer al CGBVP					
Enfermedades ocupacionales producidas por agentes químicos	Enfermedades ocupacionales producidas por agentes físicos	Enfermedades ocupacionales producidas por agentes biológicos	Enfermedades ocupacionales producidas por inhalación de sustancias y agentes	Enfermedades ocupacionales de la piel, causadas por agentes o sustancias	Enfermedades ocupacionales causadas por agentes carcinógenos
33 (31.1%)	42 (39.6%)	6 (5.7%)	58 (54.7%)	37 (34.9%)	1 (0.9%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Es importante la pregunta N° 10: "¿Cuántos años de servicio ha prestado a la sociedad a través del CGBVP?". Dicha pregunta tuvo 6 alternativas: 1-3, 4-6, 7-9, 10-12, 13-15, más de 15 años. Se comprobó que, de los 140 bomberos, correspondientes al 100%

- 8 correspondientes al 5.7 % indicaron 1-3 años
- 34 correspondientes al 24.3 % que indicaron 4-6 años
- 43 correspondientes al 30.7 % que indicaron 7-9 años
- 20 correspondientes al 14.3 % que indicaron 10-12 años
- 20 correspondientes al 14.3 % que indicaron 13-15 años
- 15 correspondientes al 10.7 % que indicaron más de 15 años.

Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 11

Pregunta de encuesta

10. Identifique usted, ¿Cuántos años de servicio ha prestado a la sociedad a través del CGBVP?					
1-3 años	4-6 años	7-9 años	10-12 años	13-15 años	Más de 15 años
8 (5.7%)	34 (24.3%)	43 (30.7)	20 (14.3%)	20 (14.3%)	15 (10.7%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Se tuvo la pregunta N° 11 “¿Existe falta de protección normativa legal en la protección al derecho a la salud dentro del CGBVP?”. Dicha pregunta tuvo 2 alternativas: sí y no. Se comprobó que, de los 140 bomberos, correspondientes al 100%, 138 bomberos correspondientes al 98.6 % su respuesta fue afirmativa, 2 bomberos correspondientes al 1.4 % su respuesta fue negativa.

Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 12

Pregunta de encuesta

11. Usted puede identificar, ¿Existe falta de protección normativa legal en la protección al derecho la salud dentro del CGBVP?	
Sí	No
138 (98.6%)	2 (1.4%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Ahora bien, de los 138 bomberos equivalen al 100% que respondieron de forma afirmativa, tuvieron que responder la pregunta N° 12: “¿Cuál considera que es el grado de afectación por no existir una normatividad laboral de salud por pertenecer al CGBVP?”. Dicha pregunta tuvo 3 alternativas: mínimo, intermedio y máximo. Se comprobó que, de los 138 bomberos, correspondientes al 100% indicaron, 6 correspondientes al 4.3 % grado

mínimo, 35 correspondientes al 25.4% grado intermedio y, por último, 97 correspondientes al 70.3% grado alto.

Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 13

Pregunta de encuesta

12. En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Cuál considera que es el grado de afectación por no existir una normatividad laboral de salud por pertenecer al CGBVP?		
Mínimo	Intermedio	Máximo
6 (4.3%)	35 (25.4%)	97 (70.3%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Se tuvo la *pregunta N° 13: ¿Usted considera que se está afectando derechos constitucionales del CGBVP para la protección a su salud ocupacional? Dicha pregunta tuvo 2 alternativas: sí y no.* Se comprobó que de los 140 bomberos correspondientes al 100%, 138 correspondientes al 98.5 % que su respuesta fue afirmativa y 2 correspondientes al 1.5 % su respuesta fue negativa.

Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 14

Pregunta de encuesta

13. ¿Usted considera que se está afectando derechos constitucionales del CGBVP para la protección a su salud ocupacional?	
Sí	No
138 (98.5%)	2 (1.5%)

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Bajo la misma línea de pregunta, los 138 bomberos, correspondientes al 100% que respondieron de forma afirmativa, tuvieron que responder la pregunta N° 14 (opción múltiple): “En el supuesto que usted marcó “Si”, ¿Qué derechos constitucionales considera que se vulneran?” Dicha pregunta tuvo 7 alternativas: derecho a la vida, derecho a la salud, derecho a la integridad y derecho al trabajo, derecho a la seguridad personal y derecho de igualdad ante la ley. Se comprobó que, de los 138 bomberos, correspondientes al 100%:

- 53 correspondientes al 38.4% Derecho a la Vida
- 105 correspondientes al 76.1 % Derecho a la Salud
- 42 correspondientes al 30.4 % Derecho a la Integridad
- 7 correspondientes al 5.1% Derecho al Trabajo
- 24 correspondientes al 17.4% Derecho a la Igualdad ante La Ley
- 18 correspondientes al 13% Derecho a la Seguridad Personal

Para una mejor comprensión se representa:

Tabla 15

Pregunta de encuesta

14. En el supuesto que usted marcó “Si”, ¿Qué derechos constitucionales considera que se vulneran?						
Derecho a la Vida	Derecho a la Salud	Derecho a la Integridad	Derecho al Trabajo	Derecho a la Igualdad ante La Ley	Derecho a la Seguridad Personal	
53 (38.4%)	105 (76.1%)	42 (30.4%)	7 (5.1%)	24 (17.4%)	18 (13%)	

Tabla de elaboración propia: pregunta de encuesta

Entonces, por lo graficado anteriormente, se evidencia que conforme la opinión de los efectivos de la CIA N° 26 el grado de afectación de la salud como consecuencia de sus actividades en los años 2020-2022, es alto, considerando el número total de bomberos 140

y la presencia de enfermedades ocupacionales. Además, se verificó que la presencia de estas se da en quienes llevan mayor tiempo de antigüedad en la institución, lo que evidentemente se traduce en indiquen que derechos constitucionales se vean afectados al no encontrarse debidamente regulado el CGBVP sobre el derecho a la salud que debe asistir a los hombres de casaca roja.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 LIMITACIONES

De modo general, la limitante que se presentó en el desarrollo de la presente investigación, estuvo relacionada a la enfermedad por coronavirus (Covid-19), pues se estuvo en un escenario de pandemia, el cual hasta la actualidad sigue siendo una limitante en la aplicación de los instrumentos de los proyectos de investigaciones, puesto que en el presente caso, el acceso a los especialistas de Derecho Laboral para la entrevista y de los efectivos de la CIA N° 26 para la encuesta estuvo restringida, debido a los protocolos de bioseguridad, pues todos ellos optaron por brindar las respuestas mediante recursos electrónicos, recurriendo de esta forma a los aplicativos digitales, tales como: “*WhatsApp*”, “*Facebook*”, “*Plataforma Google Meet – Online Video Calls, Meetings and Conferencing*”, “*Google forms*” para las debidas coordinaciones.

De manera específica con respecto al acceso a especialistas de Derecho Laboral para el desarrollo de las entrevistas se debe mencionar lo siguiente:

Siendo que la comunicación fue a través de aplicativos digitales dilató más el tiempo, debido a que los mensajes vía WhatsApp y Facebook que se enviaban eran dejados en vistos (leídos) la mayor parte del tiempo y los mensajes mediante correo electrónico – Gmail no eran respondidos. Por lo que, se tuvo que enviar mensajes repetidamente en intervalos de días para poder obtener una respuesta. Evidenciando que los medios digitales no funcionaron de la misma forma que acudir, a modo de ejemplo a Estudios Jurídicos, ante entidades como el Poder Judicial, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), entre otros, a fin de solicitar el apoyo de forma directa a los especialistas.

Otra limitante estuvo relacionada a que, si bien en la Región La Libertad hay abogados laboristas, fueron pocos los que accedieron a ser entrevistados por la especialidad en la materia (área de estudio), además, quiénes accedieron se verificó que cumplieran con los criterios de la muestra que ha sido detallada anteriormente.

Por último, es importante enfatizar en que la investigación del presente estudio se dio en época de pandemia (confinamiento), siendo evidente que muchas personas, entre ellas, los especialistas a quiénes se recurrió para que presten su apoyo, no se encontraban en condiciones óptimas de salud física y mental, pues muchas veces se mostraban reacios a brindar su apoyo porque expresamente indicaban estar mal de salud o encontrarse atravesando circunstancias adversas.

En ese orden de ideas, las propias autoras de la presente investigación en esa época vieron mermada su salud producto de las circunstancias difíciles que tuvieron que afrontar y que, lamentablemente a la fecha continúa: la pandemia originada por la enfermedad por coronavirus (Covid-19).

Pese a todas estas limitantes, se pudo obtener la respuesta de 8 especialistas en Derecho Laboral.

Con respecto al acceso a bomberos de la CIA N° 26 para el desarrollo de las entrevistas, primero considerando que una de las autoras es bombero y la otra es postulante, se tuvo al alcance los números telefónicos de varios efectivos de compañía mencionada y el correo electrónico institucional. Es, así que todas las coordinaciones se realizaron de forma virtual.

A pesar de ello, se debe precisar en este punto que se repitieron varias de las limitantes explicadas con respecto a los especialistas, así que, para una mejor comprensión

únicamente se detallará: (i) medios digitales deficientes, pues si bien no respondían al instante siempre hubo una respuesta de su parte (ii) época de pandemia que afectó la salud física y mental de los efectivos de la CIA N° 26, considerando en este punto que, justamente ellos en épocas difíciles fueron los que prestaron su servicio en aras del bienestar general de la sociedad, (iii) las autoras también vieron mermada su salud física y mental.

A pesar de todo esto, se logró el llenado de las 140 respuestas de los bomberos de la CIA N° 26.

Tanto las entrevistas y las encuestas fueron de mucho aporte para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación.

La segunda limitación se presentó con el acceso a información, dado que el tema específicamente presentado no ha sido muy abarcado a nivel internacional y nacional, por ello, no se pudo encontrar información sobre el tema de investigación. No obstante, con una búsqueda exhaustiva se logró completar los antecedentes y marco teórico, lo que permitió desarrollar los resultados y discusiones del presente estudio.

4.2 IMPLICANCIAS

De acuerdo con la presente investigación los aspectos de implicancia fueron:

En primer lugar, con respecto a la implicancia teórica, la línea de investigación: salud pública y poblaciones vulnerables y la sub-línea de investigación: salud ocupacional guarda relación con las normas específicas que regulan los Regímenes Laborales en el Perú, tanto de la Actividad Privada y Pública, asimismo el D.L. N° 1260. Debido a que, en primer lugar, con respecto a la normatividad laboral es evidente que esta regula lo referente a la salud ocupacional, que, si bien es cierto que específicamente en cada Régimen Laboral se regula de forma distinta sobre esta, lo cierto es que en cada uno se busca que cada trabajador tenga

bienestar físico, mental y social, encaminado a la prevención y control posterior de riesgos y, por último, que se encuentre resguardado en su ambiente ocupacional. Ahora bien, respecto a la normativa bomberil, en esta regula los beneficios en materia de salud al mencionar que los bomberos pueden recibir un servicio de salud a través del Estado Peruano por medio de EsSalud y SIS. En ese sentido, se ha apreciado en los resultados que las leyes antes mencionadas lamentablemente no cumplen con la inclusión laboral de los bomberos al Derecho Laboral.

Todo esto, permitió que se realice el análisis documentario de las categorías objeto de estudio, en base a la información contenida en las bases electrónicas bibliográficas a nivel nacional e internacional. Asimismo, permitió que, a través de las entrevistas realizadas a los especialistas, estos ofrezcan información teórica relevante, desde su punto de vista gracias a su amplia experiencia en el tema propuesto, cumpliéndose de esta forma, el objetivo general y específicos de la investigación. Es así como, el análisis documentario y la entrevista como técnicas de investigación ayudaron a que se cumpla de forma objetiva la implicancia teórica.

En segundo lugar, con respecto a la implicancia metodológica, se basa en haber empleado el método científico en el desarrollo de la presente investigación; en tal sentido, se evidenció que ha sido trabajado de forma ordenada y sistematizada, tal como se pudo comprobar en el procedimiento de recolección de datos y procedimiento de tratamiento y análisis de datos, ello en función de resolver el problema de investigación.

Como se ha indicado previamente, la investigación posee un diseño no experimental en su modalidad transversal, siendo a su vez descriptiva, básica y cualitativa. Tal es así que, después de aplicar los métodos lógicos de análisis-síntesis e inductivo-deductivo, los mismos que son propios de una investigación jurídica a través de las técnicas de análisis

documentario, entrevista y encuesta, se logró comprobar la hipótesis general e hipótesis específicas del estudio.

Asimismo, se debe precisar que se cumplió con lo referente al apartado de aspectos éticos; en tal sentido, se pudo rescatar los siguientes principios: el respeto, la veracidad y el valor social.

En último lugar, respecto a la implicancia práctica, se demostró que existe precariedad en el ordenamiento jurídico vigente en torno a determinar un Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional del bombero perteneciente al CGBVP. Es; por lo que, la investigación por sí misma tiene utilidad porque demostró que los resultados serán en favor de los efectivos de la CIA N° 26, que pertenece al CGBVP y también a favor de la sociedad en general, al evidenciar la manifiesta desprotección del derecho a la salud de estos sujetos, lo cual, evidentemente implica el cambio del *statuo quo* del bombero voluntario en el Perú.

Bajo esa misma línea de comentario, la implicancia práctica se circunscribe en el aporte real de las entrevistas realizadas a los especialistas en Derecho Laboral con el propósito de que identifiquen un Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud de la CIA N° 26, en los años 2020- 2022 y también de las encuestas realizadas a los 140 bomberos voluntarios de la compañía estudiada, esto con el propósito de que identifiquen el índice de atención médicas a causa de sus actividades y el grado de afectación de su salud como consecuencia de sus actividades en los años 2020-2022. Todo ello, con el propósito de realizar las mejoras necesarias a la brevedad posible y así se cambie con el estado de las cosas en aras de una protección justa del bombero peruano.

4.3 DISCUSIONES

4.3.1. *Discusión general*

Se procedió con el estudio y posterior identificación de los Regímenes Laborales existentes en el ordenamiento jurídico peruano a fin de determinar cuál de estos justifican la salud ocupacional de la compañía estudiada, perteneciente al CGBVP, verificando la situación jurídica del bombero peruano.

En principio, se encontró que, en el ordenamiento jurídico peruano existen 2 Regímenes Laborales, los cuales son: de la Actividad Privada y de la Actividad Pública.

El Régimen laboral de la Actividad Privada se divide en Régimen Común y Regímenes Especiales, estos últimos a su vez, se clasifican por (i) la actividad o el tamaño de la empresa, (ii) la naturaleza del trabajo y (iii) las condiciones especiales del trabajador. Ahora bien, en cuanto al Régimen Común, regulado por la LPCL, aplicable a todas las empresas privadas con excepción de las entidades públicas cuyos trabajadores están bajo este régimen.

Que, sin embargo, se aprecia que el bombero no puede encuadrar dentro del Régimen Común, pues es el marco general de las contrataciones entre empleador – trabajador y por las funciones u objetivos que persiguen los bomberos no puede ser regulado dentro de un régimen muy general y amplio.

Ahora bien, en cuanto a la clasificación de los Regímenes Especiales, la cual ha sido graficada anteriormente, se colige que se ha elaborado cuidadosamente una división de acuerdo a las características del régimen de la actividad o el tamaño de la empresa, se encuentra de construcción civil, agrario y agrícola, minero, portuario, pesquero son actividades que implican altos riesgos como la prestación de servicio del bombero; no

obstante, estos sujetos son parte de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional; por lo que, se les exige de forma obligatoria realizarse exámenes médicos ocupacionales y guiarse bajo normas de Derecho Laboral; sin embargo, esa no es la situación actual del bombero peruano. Sobre la clasificación de la naturaleza del trabajo, en este punto cuidadosamente se ha establecido en función a qué realiza el trabajador, empero al tratarse de esa forma no se puede incluir forzosamente al bombero peruano, por último, en cuanto a las condiciones especiales del trabajador el bombero no cuenta con una condición especial (de vulnerabilidad por su estado físico); por lo que, no es factible un estudio al respecto.

Sobre el Régimen laboral de la Actividad Pública que encuentra la siguiente clasificación: Servicio Civil, Carrera de Bases de la Administración Pública, Carrera Magisterial, Carrera Judicial, Profesionales de la Salud, Auxiliares de la Salud, Fiscales, Servicio Diplomático de la República, Actividad Militar, de la Actividad Policial, Servidores Penitenciarios y Gerentes Públicos.

En este punto, se precisó que conforme la normativa del bombero se reconoce que este presta un servicio público; ante tal escenario, el desarrollo de la labor de los trabajadores pertenecientes a esta clasificación también lo hacen por el hecho de pertenecer a una institución pública; por lo que, de alguna forma podría ajustarse a dicha clasificación. Bajo esa misma línea de análisis, existe una excepción que considera que los trabajadores que laboran en una de las administraciones públicas del Estado Peruano también pueden estar sujetos bajo el régimen de la actividad privada; es decir, encontrando resguardo en la LPCL. Por lo que, el bombero, de alguna forma también podría ajustarse a esta nueva clasificación. No obstante, de los 13 regímenes que se presentaron, ninguno se asemeja a la prestación del servicio del bombero voluntario. Además, es relevante mencionar, nuevamente, que en esta

clasificación el trabajador encuentra mayor resguardo de sus derechos laborales remitiéndose específicamente a la normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando que se está investigando lo referente a salud ocupacional, este sujeto tampoco puede ajustarse a esta clasificación.

En ese orden de ideas, tal como se verificó precedentemente, la salud ocupacional (Derecho Social perteneciente a los Derechos Humanos de Segunda Generación dentro de la Constitución), se desarrolla dentro de una relación de trabajo, pues encuentra sustento en el derecho fundamental del Derecho al Trabajo.

Por otro lado, debe tenerse en consideración que la CIA N° 26, pertenece al CGBVP, siendo y que sus integrantes ejercen un servicio público sin recibir una remuneración.

Por lo expuesto líneas arriba, se evidenció que el CGBVP no cuenta con protección jurídica respecto a su salud ocupacional, pues no se encuentra dentro de ningún Régimen Laboral detallado por las normas laborales, esto, a pesar de que día a día realizan funciones que se consideran como manifestaciones de trabajo.

A mayor abundamiento, dentro de una lista taxativa de los Regímenes Laborales en el Perú, tanto de la Actividad Privada como Pública, se comprueba que el bombero no se encuentra dentro de ninguno, por ende no puede regirse por figuras jurídicas de Derecho Laboral y tampoco se le protege su salud ocupacional de la compañía estudiada, pues para ello debe mediar una relación de trabajo, esto debido a que el mencionado bien jurídico está estrechamente ligado con el Derecho al Trabajo, reconocido a nivel Constitucional; no obstante el bombero no cumple con todos los elementos esenciales de una relación laboral, específicamente la remuneración.

Frente a lo mencionado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, que refiere que, actualmente, no se determina un Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la compañía estudiada. Estos resultados son corroborados, de acuerdo con Tomatis, P. (2018) el descuidado diseño de esta nueva legislación aprobada para regir al CGBVP ha implicado que no cumpla con la finalidad supuestamente pretendida. Por el contrario, lejos de re-institucionalizar o fortalecer la institucionalidad del CGBVP y darle la autonomía que históricamente ha correspondido a esta insigne institución, el D.L. N° 1260 y su Reglamento terminan reforzando la adscripción del CGBVP al Estado, desvanecen por completo su institucionalidad y reconocibilidad jurídica al no haberle permitido una existencia jurídica propia e independiente de la INBP, limitan aún más su supuesta autonomía, y lo incorporan a un sistema funcional cuyos objetivos colisionan con la neutralidad que por más de 150 años ha caracterizado la labor de esta institución (p.70). Lo cual evidenció que el D.L. N° 1260 no es la norma adecuada para regular al bombero y, sobre todo, no se tuvo en consideración que este debió de pertenecer a un Régimen Laboral que vaya acorde con su realidad; de forma específica, Acevedo, S. (2017) sobre la protección al derecho a la salud indica que para el mejoramiento referente al servicio de salud y la entrega de medicinas, debe existir una política pública que brinde garantía de un desarrollo óptimo del derecho que les asiste a los bomberos trujillanos (p. 37); por lo que, se evidenció que la norma no está siendo la mejor al momento de dotar de protección al CGBVP y que por lo tanto, en palabras de Plasencia, M. (2018) en su trabajo de investigación afirmó que los trabajadores deben ser reconocidos como trabajadores del Estado, con finalidad de conseguir los beneficios que se pretende a favor del cuerpo de Bomberos (p.27).

En tal sentido, se evidencia que dentro del ordenamiento jurídico peruano, la protección que brinda el Derecho Laboral en materia de salud ocupacional en una relación laboral se basa en la aplicación de los principios que velen por la prevención y protección específicamente del trabajador (este se encuentra en un estado de indefensión); es decir, el empleador debe garantizar las condiciones del lugar de trabajo, protegiendo de esa manera la vida y la salud tanto física y psicológica del trabajador, para tal fin, soportar la carga económica y material derivada de la ocurrencia de accidentes o enfermedades.

El bombero al estar expuesto a situaciones de alto riesgo, que involucra la exposición a gases, humo, fuego; es evidente que es una persona capacitada y se supone que al momento de ingresar a la institución bomberil se encuentra en óptimas condiciones de salud, debido a que no todas las personas pueden resistir estos ambientes o situaciones de trabajo. Por ello, la importancia del cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Ocupacional. A su vez, la importancia de pasar por protocolos de exámenes ocupacionales, pues estos determinan si una persona está apta física y psicológicamente de salud para afrontar una situación regular de trabajo; es decir, estos permiten la vigilancia de la salud de los trabajadores, el control de riesgos, generan el registro de información que es fuente para que el empleador pueda determinar las medidas de prevención y control de las áreas y lugares de prestación de los servicios. No obstante, los beneficios previamente detallados no se aplican a los bomberos, únicamente a los trabajadores que forman parte de un Régimen Laboral en el Perú.

4.3.2. Discusiones específicas

4.3.2.1. Discusión específica N° 1

Se encontraron las siguientes características: prestación personal de servicios y subordinación.

Respecto a la primera característica, el bombero realiza una determinada acción de forma personal y directa (como persona natural), sin admitir transferencia parcial o total a un tercero y respecto a la segunda característica, que está bajo dirección del empleador, el cual tiene facultades para reglamentar, dictar órdenes y sancionar disciplinariamente, esto conforme se ha venido explicando líneas arriba.

Esto quiere decir que, sobre la primera existió evidencia que realiza las funciones de los bomberos con y sin cargo con el propósito de cumplir con su misión, todo esto consagrado en el D.L. N° 1260, dichas funciones las realizan a título personal, consistiendo en lo siguiente: emergencias relacionadas con (i) incendios, (ii) rescate, (iii) atenciones médicas; y, (iv) respuesta a accidentes e incidentes con materiales peligrosos. Asimismo, se precisó que el bombero, para realizar su prestación de servicio en su UBO se encontró sujeto a jornadas conforme al grado que ostenta.

A continuación, sobre la segunda, existió evidencia que existe un organigrama a nivel institucional. Es decir, existe una jerarquía y el bombero tiene que estar sujeto a las órdenes, decisiones, mandatos del bombero con mayor cargo y/o rango.

Además, en el RIF se regula lo concerniente a las infracciones y sanciones de los miembros del CGBVP.

Por último, respecto al tema de la INBP, que es el órgano ejecutor del CGBVP; por ende, de la CIA N° 26, regulada también por el D.L. N° 1260, encargada de dotar de recursos

logísticos y humanos a los bomberos para el desempeño de sus funciones y además tiene facultades para reglamentar, dictar órdenes y brindar las condiciones e insumos necesarios a los efectivos del CGBVP para el desarrollo de sus funciones.

Por lo antes descrito, las principales características de la prestación del servicio brindado por los efectivos de la CIA N°26 responden a una prestación personal y bajo subordinación tanto del CGBVP y de alguna forma, de la INBP. Frente a lo mencionado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, donde refiere que las principales características de la prestación de servicio brindado por la compañía que es materia de análisis, siendo las siguientes: bombero realiza una prestación personal y está bajo subordinación, en el caso específico, del bombero inmediato con mayor cargo y la CIA N° 26 perteneciente al CGBVP también tiene que seguir los lineamientos establecidos por la INBP, esto conforme el D.L. N° 1260.

Estos resultados fueron corroborados, en principio, sobre la prestación personal, Carrasco, S. (2019) la actividad del bombero está relacionada a correr riesgos, no tener un horario establecido y atender las emergencias que son puestos en su conocimiento a través de llamadas telefónicas; es decir, cada día es distinto al anterior; por lo que, las condiciones de trabajo cambian, pues estos se exponen a los diferentes riesgos pueden ser desde caída de distinto nivel con un valor moderado como riesgos con valores muchos más altos como inhalación de tóxicos, colapso de estructura, fenómenos fisicoquímicos como por ejemplo el flashover. El bombero debe acceder a este escenario habitualmente sin poder determinar con especificación exacta el nivel de los riesgos a los que se exponen por lo que se ven imposibilitadas la posibilidad de eliminar o mitigar los mismos (p. 124), bajo esa misma línea de comentario, Rojas, A. (2006) el bombero ejerce una labor social en la comunidad

donde labora, salvaguardando la integridad física y la vida de la persona (p. 75). Por otro lado, existió fundamento sobre la subordinación, ello conforme se establece en el RIF del CGBVP, que establece una estructura vertical que determina el orden jerárquico de dicha institución, siendo reconocido como principio básico de la disciplina institucional. Además, en el mismo D.L. N° 1260 se regula, entre otros supuestos, la intervención de la INBP en el CGBVP.

En tal sentido, por lo referido, se verificó que el bombero es una parte importante en la sociedad, debido a que, de forma altruista presta su servicio, el cual es catalogado como servicio público y para el desarrollo de este se vincula con un ambiente de trabajo.

4.3.2.2. Discusión específica N° 2

Se encontró información en primer término de Perú, que conforma América del Sur. Posterior a ello, se recabó información de 5 países que también pertenecen a América Latina, América del Sur (Colombia, Chile, Argentina y Ecuador) y América Central (Guatemala). En su conjunto son un total de 6 países estudiados.

Ahora bien, 4 de los países mencionados: Colombia, Argentina, Ecuador y Guatemala, se rigen por el sistema mixto (voluntario y remunerado), teniendo normativa distinta por el régimen dividido, la cual ampara distintos beneficios sociales, laborales y económicos. A nivel de Latinoamérica, únicamente Chile y Perú se rigen por el sistema netamente voluntario y son justamente estos últimos que son personas jurídicas sin ánimo de lucro, organizadas bajo la figura legal de asociaciones civiles privadas; es decir, personas jurídicas de Derecho Privado.

En los países antes mencionados se evidenció beneficios en materia de salud ocupacional; sin embargo, con sus respectivas peculiaridades. Esto quiere decir que, por

ejemplo, en Colombia, existe un pago aportativo de Seguridad Social y Administradora de Riesgos Laborales y cobertura en casos de riesgos profesionales; no obstante, existe una diferencia marcada sobre temas de capacitación y prevención entre los bomberos remunerados y quienes no lo son. Por su parte, en Ecuador, hay normativa específica que trata lo referente a materia de salud ocupacional; es decir, se encuentran protegidos por su ordenamiento jurídico, pues, incluso existe una disposición normativa que propicia la realización de exámenes médicos ocupacionales y a su vez, el cuidado de los equipos de protección personal. Ahora, en Guatemala, que pertenece a América Central no hubo más información específica sobre el particular. En Argentina existen beneficios para los bomberos por temas de enfermedad o fallecimientos de sus miembros. Es importante indicar que en este país son atendidos en cualquier establecimiento de salud público con solo acreditar que son bomberos, además, pueden acceder a cualquier tipo de servicio médico. Por otro lado, uno de los países que es importante mencionar, Chile porque se evidenció que las compañías de bomberos tienen la posibilidad de autorregular su funcionamiento interno y organización, a través de una normativa propia sin la necesidad de un control del Gobierno Chileno; lo que permite que no interfiera el Estado y que ellos, tengan la autonomía para cubrir su necesidad y para mejor resguardar sus derechos, específicamente el que es materia de comentario. Finalmente, en Perú, los bomberos encuentran sustento legal en el D.L. N° 1260, el cual establece que, a fin de resguardar su salud, pueden acudir a establecimientos estatales como el SIS y EsSalud; no obstante, tal como se ha verificado el Sistema de Salud Público no funciona correctamente para el ciudadano de a pie, aún más para el bombero peruano.

Frente a lo mencionado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, donde se refiere que la situación legal de la Compañía de Bomberos Voluntarios "Salvadora Trujillo" N° 26 en el Derecho Nacional que forma parte del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como una persona jurídica de Derecho Privado se ubica en el sistema voluntario. En el Derecho Comparado, la situación legal se divide en dos sistemas: 1) voluntario, 2) mixto.

Estos resultados fueron corroborados por Rojas, A. (2006) que indicó que los cuerpos de bomberos en Guatemala no tienen la solvencia económica para cubrir todos los servicios y el equipamiento de sus unidades, por lo que en ciertas oportunidades se les hace difícil prestar el servicio (p. 75). Bajo esa misma línea de comentario, Villagrán, H. (2013) refirió que la normativa que regula la existencia y desarrollo de carácter operativo, funcional, administrativo y laboral del Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala, ya no se acomoda a la realidad de la existencia, funcionalidad y evolución de la institución, pues la misma no ha sido objeto de análisis por más de dos décadas, lo que la convierte en una normativa desactualizada (p. 83). El autor chileno, Carrasco, J. (2003), comenta que expuso las legislaciones Argentina y Peruana, estudiando la forma como estos dos países vecinos han abordado la protección de sus bomberos voluntarios. En este punto la conclusión es clara: poseen un sistema de Seguridad Social para con sus bomberos inferior al nuestro, que mantiene casi en la indefensión a los Voluntarios de Bomberos en esos países (p. 67). Esto debido a que, por ejemplo, en Perú, el bombero para el desarrollo de sus funciones se ciñe a lo que regulan dos instituciones, el CGBVP y la INBP, el primero de estos no tiene personería jurídica y el segundo es el órgano el público ejecutor, en cuanto a la protección a su derecho a la salud, el bombero está asociado al SIS y EsSalud. Por su parte, Argentina,

hay beneficios en los supuestos en que los bomberos sufran de algún accidente o enfermedad por estar realizando sus funciones bomberiles, adicionalmente, se brindará la asistencia prestacional de salud en establecimientos públicos en este país.

No obstante, tal como se ha venido mencionado los servicios médicos en sus distintas especialidades únicamente serán en los casos como consecuencia en actos de servicio, lo cual, por la labor que desarrolla el sujeto en cuestión es ilógico que únicamente se le proteja en estos casos; en su defecto, debería de dejarse de lado y atender al bombero en un antes, durante y después de la prestación de servicio que realiza, tal como en el caso de Chile y ello a través de someterse a distintas evaluaciones médicas. Por su parte, la autora colombiana, Sánchez, L. (2022), indicó que no existe reglamentación que obligue al estado, y otorgue los medios necesarios a las entidades a involucrar a los voluntarios dentro de la seguridad social de la institución y menos aún a hacerlos parte del SG-SST, sin embargo voluntariamente los comandantes y representantes legales adquieren pólizas contra accidentes personales para cubrir los riesgos que puedan presentarse en el ejercicio de la actividad voluntaria, así como hacerlos partes de actividades de capacitación, prevención, programas de bienestar, pero basados exclusivamente en la buena voluntad del líder, que busca generar igualdad de derechos para sus bomberos asalariados o no, pero que brindan el mismo servicio, aún no, bajo los lineamientos del código laboral, pero si bajo el estándar de la voluntad y vocación de servicio (p. 44). Por último, en Ecuador se rescata tomar medidas para prevención de riesgos, mantener en buen estado su ambiente de trabajo, realizarse pruebas médicas continuamente. Esto último, es rescatable, puesto que los Protocolos de Exámenes Ocupacionales son importantes porque actúan desde el inicio al determinar si el bombero está apto físicamente o de salud y si puede afrontar a un determinado clima, ambiente,

trabajo; de tal forma que, se traducen en parámetros para afrontar una situación regular de trabajo. En tal sentido, de manera genérica, se encontró que los principales beneficios en el tema de salud ocupacional para el bombero son: recibir el pago de aportes de seguridad social, cobertura en riesgos profesionales, medidas para la prevención de riesgos que afecten a su salud y bienestar en el lugar de trabajo, apoyo en casos de accidentes, enfermedades o fallecimientos y atención médico-oportuna.

Conforme lo expuesto, se verificó que existe el sistema netamente voluntario y el mixto y que, a nivel de Latinoamérica, únicamente Perú y Chile son parte del primero de estos, en su mayoría, siendo los países estudiados Colombia, Argentina, Ecuador y Guatemala pertenecen al último mencionado. Además, cada uno ha regulado lo concerniente a la protección de su derecho a la salud y en algunos se evidencia mayor resguardo y otros no.

4.3.2.3. Discusión específica N° 3

Esta investigación tuvo como objetivo específico: identificar conforme la opinión de los efectivos de la CIA N° 26 el índice de atención médica a causa de sus actividades, en los años 2020-2022.

Para determinar este índice de atención medica se tuvo en consideración el número total de bomberos encuestas 140 y la frecuencia de asistencia a estos: bajo (no frecuente), medio (frecuente) o alto (muy frecuente) porcentaje, es decir, de los 140 bomberos equivalentes al 100% de la muestra, en su mayoría recibieron atención médica en los años antes detallados y, a su vez, si está en qué porcentaje fue.

De los 140 bomberos encuestados correspondientes al 100% de la muestra, 50 bomberos accedieron al servicio de salud través del Estado Peruano y sus instituciones: SIS

(5 bomberos) y EsSalud de (38 bomberos) y en ambas (7 bomberos). Asimismo, la frecuencia con la cual lo hicieron fue la siguiente: 16 bomberos 1 vez, 26 bomberos 2 veces, 8 bomberos 3 veces, 0 bomberos 4, 5 veces y más de 5 veces. Por otro lado, de los 140 bomberos accedieron al servicio de salud a través de otras formas de asistencia médica (consulta externa por un médico particular, consulta externa por una clínica privada, contratos de seguro de salud y convenios institucionales del CGBVP, en ese orden de mayor a menor porcentaje). Asimismo, la frecuencia con la cual lo hicieron fue la siguiente: 0 bomberos 1 vez, 4 bomberos 2 veces, 22 bomberos 3 veces, 16 bomberos 4 veces, 17 bomberos 5 veces, 81 bomberos más de 5 veces.

Entonces, se corroboró los bomberos prefirieron tener asistencia médica de forma particular; asimismo, que los servicios médicos de salud a los cuales accedieron fueron: consulta externa, atención por la enfermedad de coronavirus (Covid-19), atención por emergencia, atención en tópico salud mental y Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) (en ese orden de mayor a menor porcentaje). Se debe precisar que, en el apartado de acceso al servicio de salud a través de otras formas de asistencia médica el bombero también optó por intervención quirúrgica mayor.

Frente a lo mencionado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, donde refiere que de acuerdo con la opinión de los efectivos de la CIA N° 26 sobre el índice de atención médica a causa de sus actividades en los años 2020-2022 es alto.

Estos resultados son corroborados por Acevedo, S. (2017) debe existir un plan integral de salud que tenga una doble funcionalidad para los bomberos voluntarios, esto es brindar un servicio de salud idóneo a la población y repartir medicamentos para el tratamiento de enfermedades o prevención de estas, relacionado esto a la labor bomberil que

se desarrolla (p. 37), asimismo, Pretell, P. (2018) el CGBV debe tener una mejor cobertura de salud, así, debería contar con un seguro integral, pues dentro de las actividades que realizan los bomberos enfrentan riesgos, además, dicho seguro debe extenderse a su familia (p. 101).

Es importante que se resguarde la salud de estos sujetos, pues diariamente enfrentan situaciones extraordinarias que merecen una especial atención, es, entonces que debería de contar con mejores prestaciones asistenciales y coberturas de salud. Partiendo del hecho que toda la muestra que equivale a los 140 bomberos que busca la protección de su salud y lo hacen en forma reiterativa y sobre todo, porque es evidente que prefieren ser atendidos a través de la intervención del Sector Privado y no Público a través de sus instituciones como el SIS y el ESsalud, es evidente que ellos necesitan una protección adecuada por el Estado Peruano respecto a este bien jurídico, respalda esta idea Santos, A. (2019) al referir que, si bien los bomberos se encuentran afiliados a EsSalud y al SIS, aun así, no es muy efectiva para su atención y revisión hospitalaria (p. 130). A nivel internacional, respalda Moreno, R. (2015) al indicar que los servicios de apoyo a la gestión que realizan los trabajadores y empleados del Cuerpo de Bomberos de Latacunga generan Insatisfacción en el 100% de la población la falta de un adecuado servicio de alimentación, de un dispensario médico que preste atención oportuna a las necesidades del personal, la ausencia de medicinas.

En tal sentido, por lo referido se evidenció que existe una gran necesidad de resguardar la salud ocupacional del bombero, debido a que por las funciones que desarrollan se encuentran expuestos a graves peligros y su actividad es de alto riesgo y muy difícil de desarrollarla.

4.3.2.4. Discusión específica N° 4

Se empleó la correspondiente entrevista, la misma que estuvo dirigida a los especialistas en materia laboral, se desarrolló la pregunta n.º 2 en la entrevista, la cual estuvo enfocada a que estos respondan si las acciones realizadas por el bombero (las cuales ya han sido reiterados en varias oportunidades) generan derechos relevantes en materia laboral. Siendo que, esto fue respondido por unanimidad indicando que sí se traducen en acciones que deben generar derechos laborales, de acuerdo a las funciones que les son encomendadas a los bomberos peruanos conforme el D.L. N° 1260.

Posteriormente, se desarrolló la pregunta n.º 4 en la entrevista, la cual estuvo dirigida a indicar que al no existir una contratación con el Estado Peruano y tampoco un Régimen Laboral de por medio, cuál sería la situación jurídica del bombero peruano. En su conjunto, respondieron que debe seguirse la norma que los regula, el D.L. N° 1260; sin embargo, es importante precisar que todos mencionaron que ello no se ajusta a la realidad de la prestación de servicios del sujeto con casaca roja. Infiriendo de ello que, debería pertenecer específicamente a un Régimen Laboral.

Se tuvo la pregunta n.º 6 en la entrevista, cuestionándose que si por la situación de hecho y la conducta jurídica del bombero y, en caso se le reconozcan sus derechos laborales, en qué Régimen Laboral jurídicamente se le podría contextualizar y si actualmente existe uno que le sea aplicable en beneficio de su salud ocupacional. La respuesta de los 8 especialistas estuvo dividida: 3 de ellos indicaron que no se puede contextualizar, los 5 restantes indicaron que sí se puede contextualizar dentro de: los 2 especialistas refirieron al Régimen Laboral de la Actividad Pública y 3 especialistas indicaron al Régimen Laboral de la Actividad Privada. Sobre esto último, es pertinente indicar que la mayoría optó por

identificar al bombero dentro un régimen y que, si bien al respecto no hubo coincidencia, se aprecia que existe una necesidad de que este sujeto pertenezca a uno.

Ahora bien, respecto a la pregunta n.º 05 en la entrevista, se buscó explicar por qué a pesar de que el bombero no es considerado un trabajador, sí se guía bajo documentos oficiales en materia de Seguridad y Salud Ocupacional y que son de obligatorio cumplimiento. Al respecto, 1 de los especialistas indicó que es congruente porque tienen que aplicar estos conocimientos para ejercer su labor, 1 de los especialistas indicó que ello es debido a la naturaleza de la prestación del servicio y 6 de los especialistas indicaron que es incongruente, puesto que no existe una relación con el Derecho Laboral.

Frente a lo mencionado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó, en parte, la hipótesis de investigación, donde refiere que la opinión legal de especialistas sobre identificar el Régimen Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” que justifique el derecho a la salud en los años 2020- 2022, se divide en dos posturas, la primera no identifica un Régimen Laboral y la segunda sitúa en el Régimen Especial de la Actividad Privada. En parte, pues ciertos especialistas refirieron que también puede situarse dentro del Régimen de la Actividad Pública.

Estos resultados son corroborados directamente por los especialistas entrevistados, ello debido a que tienen amplia experiencia y son expertos en la materia. Sin embargo, también se puede citar a doctrinarios y/o investigadores, así, Plasencia, M. (2018) indica que la doctrina nos enseña a que los beneficios laborales como la remuneración con categorías que el garantismo laboral no permite distinguir a quienes no se le debe compensar de manera recíproca por el trabajo desplegados. Es por ello, que los Bomberos al ser trabajadores deben percibir remuneraciones como beneficios (p. 27). Teniendo en cuenta los analizados según

la teoría, encuestas y entrevistas aplicadas; resulta que los trabajadores deben ser reconocidos como trabajadores del Estado, con finalidad de conseguir los beneficios que se pretende a favor del cuerpo de Bomberos. Bajo esa misma línea de comentario, Pretell, P. (2018) al bombero peruano no se le otorga una remuneración por las funciones que realiza; no obstante, en otros países sí sucede ello, además de dotarles de otros beneficios como cobertura de salud extendida, incluso a su familia, entre otros beneficios que el CGBVP no tiene (p. 102).

Por último, respalda esta posición, Villagrán, H. (2013), miembros de la guardia permanente son servidores públicos, y merecen gozar de todos los derechos como trabajadores del Estado, como estímulo a la labor social que desarrollan y la protección que proveen a los derechos que el Estado protege como la vida, seguridad, justicia, paz y el desarrollo integral de la persona (p. 83).

En tal sentido, se evidenció que la posición de los especialistas en materia laboral y específicamente en materia de salud ocupacional se encuentra dividida respecto a determinar el régimen jurídicamente aplicable al bombero; sin embargo, no debe de perderse de vista que todos coincidieron en que las actividades desarrolladas por este sujeto sí genera derechos relevantes en materia laboral; por lo que, realmente existe un problema de connotación jurídica y que, cualquiera que fuera el Régimen Laboral que se le asigne, le ayudaría de todas formas porque existiría una adecuada protección jurídica.

4.3.2.5. Discusión específica N° 5

Se tuvo para determinar el grado de afectación a su salud en consideración el número total de bomberos encuestas 140 y si se presentaron enfermedades ocupacionales.

De los 140 bomberos encuestados correspondientes al 100% de la muestra, 106 indicaron que contrajeron alguna o algunas enfermedades ocupacionales, clasificándose: producidas por inhalación de sustancias nocivas, por agentes físicos, por inhalación de sustancias y agentes nocivos, por agentes químicos, por agentes físicos y por agentes carcinógenos (en ese orden de mayor a menor porcentaje).

En este punto, es importante el dato de los años de servicio que los bomberos han prestado a la sociedad a través del CGBVP, 8 bomberos de 1-3 años, 34 bomberos de 4-6 años, 43 bomberos de 7-9 años, 20 bomberos de 10-12 años, 20 bomberos de 13-15 años, de 15 bomberos más de 15 años, esto debido a que las enfermedades ocupacionales no se presentan seguidamente, sino que es el resultado del paso del tiempo.

Además, se verificó que 138 bomberos indicaron que sí existe falta de protección normativa legal en la protección al derecho a la salud, bajo esa misma línea de análisis, identificaron el grado de afectación: 6 bomberos el mínimo, 35 bomberos intermedio y 97 alto, por otro lado, 2 indicaron que no existe la referida falta de protección normativa.

Ahora bien, de los 138 bomberos consideraron que se está afectando Derechos Constitucionales: Derecho a la Salud, Derecho a la Vida, Derecho a la Integridad, Derecho a la Igualdad ante la Ley, Derecho a la Seguridad Personal y Derecho al Trabajo (en ese orden de mayor a menor porcentaje).

Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que la opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios "Salvadora Trujillo N° 26" sobre el grado de afectación de la salud como consecuencia de sus actividades en los años 2020-2022 es alto.

Estos resultados son corroborados por Carrasco, S. (2019), debido a que explicó que los síntomas que presentaron los bomberos durante o después de la emergencia son en su mayoría, dolor de cabeza, aumento de la frecuencia respiratoria, mareo taquicardia, fatiga, distorsión visual entre otros. También se observó que los integrantes del grupo B-3 que son los pitonero ayudante a pitonero furriel o disponibles con más de 5 años de antigüedad manifestaron tener más efectos sobre la salud que los del grupo A-3 que son que los pitonero ayudante a pitonero furriel o disponibles con menos de 5 años de antigüedad. Esto puede ser debido a que los primeros tienen más experiencias que los segundos por ende son los que en su gran mayoría de veces cumplen la función de pitonero o ayudante pitonero (p.126). Por lo que, es evidente que el bombero se encuentra expuesto a contraer alguna enfermedad ocupacional por la labor que desarrolla en favor de la sociedad, además que, la evidencia de ello ocurre inmediatamente después de atender una emergencia. Sin embargo, en el Perú no existe regulación en materia de salud ocupacional. Sobre el particular, Ángeles, A. (2011) indicó que está probada la existencia de deficiencias de personal dentro del CGBVP referido a la organización administrativa durante los años en los cuales volcó su estudio, esto como consecuencia referente a la negativa de conocer y no aplicar adecuadamente los principios básicos de Administración, así mismo porque no cuentan con las maquinarias y equipos adecuados que les permitan cumplir de manera eficiente con sus faenas diarias relacionadas con la protección de la integridad de la ciudadanía en general (p. 138). Así también, Santos, A. (2019) refirió que las condiciones ambientales de trabajo de los trabajadores voluntarios de la Compañía de Bomberos N°48 de la provincia de Jauja son precarias porque los ambientes no tienen buena iluminación, presencia de ruidos que no permiten el descanso del personal nocturno, los espacios de uso y de descanso se encuentran en situación de

hacinamiento perjudicando al seccionario y ocasionándoles fatiga, exponiéndose a riesgos y afectando su rendimiento físico-mental, así mismo no cuentan con los EPPs suficientes y adecuados para el cumplimiento de sus labores en los actos de servicio (p. 130), situación que lamentablemente también se refleja también en la CIA N° 26, tal como indicaron los encuestados quienes son miembros de esta institución. Es por ello que, de la investigación realizada se ha podido verificar que quiénes adquirieron dichas enfermedades pertenecen mayor tiempo dentro de la CIA N° 26.

Se evidenció que los bomberos de la CIA N° 26 que pertenece al CGBVP realiza actividades extraordinarias, esto quiere decir que el ciudadano de a pie o el trabajador común no las hace; lo que trae como consecuencia que su salud sea mermada, sobre todo porque la norma que regula a esta institución no está siendo idónea.

4.4 CONCLUSIONES

4.4.1. Conclusión general

No se determina un Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, pues en el ordenamiento jurídico peruano únicamente se identifican dos Regímenes Laborales, siendo de la Actividad Pública y Privada, los que, a su vez, encuentran también una propia clasificación. Siendo así, dentro de la lista taxativa de estos, dentro del Derecho Laboral, el bombero no se ubica dentro de ninguno.

4.4.2. Conclusiones específicas

4.4.2.1. Conclusión específica N° 1

Las principales características de la prestación de servicio brindado por los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 son las siguientes: realizan una prestación personal, siendo que sus acciones a título personal están destinadas a cumplir con las funciones que les son encomendadas por la norma de la materia, además, están bajo subordinación (existe una jerarquía dentro de cada Unidad Básica Operativa, reflejada en su organigrama), por último, dependen de su órgano ejecutor: La Intendencia Nacional de Bomberos del Perú.

4.4.2.2. Conclusión específica N° 2

La situación legal de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 en el Derecho Nacional forma parte del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, este es una autoridad que brinda sus servicios *ad honorem*, como una persona jurídica de Derecho Privado guiándose por lo establecido en el Código Civil. En el Derecho Comparado, la situación legal es de acuerdo a la calificación: voluntaria y mixta. Se evidenció que a nivel de Latinoamérica no existe una uniformización del sistema.

4.4.2.3. Conclusión específica N° 3

La opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” sobre el índice de atención médica a causa de sus actividades es alto porque se ha determinado que los 140 de bomberos encuestados pertenecientes a la compañía estudiada han asistido con una frecuencia alta a las especialidades médicas. Además, han preferido hacerlo por cuenta propia y no a través de las instituciones del Estado Peruano como el Seguro Integral de Salud (SIS) y Seguro Social de Salud (EsSalud).

4.4.2.4. Conclusión específica N° 4

La opinión legal de los 8 especialistas sobre identificar el Régimen Laboral de los efectivos de la compañía estudiada que justifique el derecho a la salud estuvo dividida en 3 posturas, siendo: 3 no identifica un régimen, 5 sí identifican un régimen de acuerdo a la siguiente clasificación: 2 Régimen de la Actividad Pública y 3 Régimen de la Actividad Privada. Evidenciándose que la mayoría ha optado por identificarlo. Asimismo, los especialistas en su conjunto han referido que las acciones que realiza el bombero, traducidas en sus funciones, de acuerdo con la norma de la materia generan derechos relevantes en materia laboral; por lo que, debería mejorar la regulación del Cuerpo General de Bomberos del Perú.

4.4.2.5. Conclusión específica N° 5

Conforme la opinión de los efectivos de la compañía analizada sobre identificar el grado de afectación de la salud como consecuencia de sus actividades es alta porque se ha determinado que del total 140 de bomberos encuestados, 106 han adquirido enfermedades ocupacionales. Además, en su mayoría han precisado que el Estado Peruano vulnera sus derechos constitucionales, específicamente su derecho a la salud, pues la normativa que les asiste no es la idónea.

Referencias

- ABANTO, C. y PAITÁN, J. (2017). *Manual del Régimen Laboral Público*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- ACEVEDO, S. (2017). *Factibilidad de un plan integral de salud a los Bomberos Voluntarios de Trujillo*. [Tesis de Titulación, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11220>
- ÁNGELES, A. (2011). *Mejoramiento de la gestión administrativa del sistema logístico del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, como garantía de Gobernabilidad: 2006-2010*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2643>
- AGENCIA PERUANA DE NOTICIAS ANDINA. (2022) SIS garantiza cobertura de 400 problemas de salud mental. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-sis-garantiza-cobertura-400-problemas-salud-mental-769141.aspx>
- BETETA, E. (2020). “Aprender la lección de la Pandemia significa construir un sistema de salud universal y financiado colectivamente”. <https://puntoedu.pucp.edu.pe/voces-pucp/edmundobeteta-leccion-de-la-pandemia-construir-sistema-de-salud-universal/>
- BLANCO, D. (2013). “Los derechos humanos de segunda generación son derechos fundamentales y deben constitucionalizarse”. Sinpermiso. Recuperado de: <https://www.sinpermiso.info/textos/los-derechos-humanos-de-segunda-generacion-derechos-fundamentales-y-deben-constitucionalizarse#:~:text=Los%20derechos%20de%20segunda%20generaci%C3>

- %B3n%20est%C3%A1n%20%3%ADntimamente%20ligados%20al%20desarrollo,la%20Republica%20de%20Weimar%20y
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. (n.d.). Protección Laboral a Trabajadores Bomberos. Legislación nacional y comparada. *BCN Informe*, 14. Recuperado de: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25882/1/BCN_Proteccion_Laboral_Bomberos_actualizado_2018.pdf
 - BOZA, G. (2011): *"Lecciones de Derecho del Trabajo"*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
 - CAMPOS, S. (2009): *"Regímenes Laborales Especiales"*. *Soluciones Laborales. Manual Operativo 2*, Lima: Gaceta Jurídica S.A.
 - CASALÍ, P. Y PENA, H (2012). Los trabajadores independientes y la seguridad social en el Perú. Oficina Internacional del Trabajo, Lima.
 - CARRASCO, C. (2019) Evaluación de las condiciones de higiene y seguridad de los Bomberos del Cuartel Central de la provincia del Neuquén, durante la extinción de incendios. Obtenido de: <http://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/15523?show=full>
 - CARRASCO, J. (2003). *La seguridad social de los bomberos voluntarios de Chile*. [Memoria de Prueba para Licenciatura, Universidad Austral de Chile]. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2003/fjc313s/doc/fjc313s.pdf>
 - COMISIÓN ESPECIAL DE BOMBEROS, CÁMARA DE DIPUTADOS (2018). Protección Laboral a Trabajadores Bomberos. Legislación nacional y comparada. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de:

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25882/1/BCN_Proteccion_Laboral_Bomberos_actualizado_2018.pdf

- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (1997, 27 de marzo). Ley de Productividad y Competitividad Laboral. El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>
- Constitución Política del Perú, Art. 2 (1993, 29 de diciembre)
- COZ, J. (2009): “*Historia del Cuerpo de Bomberos Voluntarios del Perú. Al Cierre del Milenio 1860 – 2000*”. Lima: Comandancia General del Cuerpo de Bomberos Voluntarios del Perú. <http://bvpad.indeci.gob.pe/doc/pdf/esp/doc2387/doc2387-contenido.pdf>
- Decreto Legislativo que fortalece el cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú como parte de sistema nacional de seguridad ciudadana y regula la intendencia nacional de bomberos del Perú. [DL N°. 1260]. 08 de diciembre de 2016. Diario El Peruano N° 606036. http://www.bomberosperu.gob.pe/portal/net_normas_ley_27067.aspx
- DIRECCIÓN GENERAL DE EPIDEMIOLOGÍA. (2013). Análisis de Situación de Salud Del Perú/ Ministerio de Salud. Dirección General de Epidemiología – Lima: Ministerio de Salud. Recuperado de: <https://www.dge.gob.pe/portal/docs/intsan/asis2012.pdf>
- DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD AMBIENTAL (s.f.). Salud Ocupacional: “Por La Prevención de los Riesgos Ocupacionales y la Promoción de la Salud de los trabajadores”. [Tríptico]. Minsa. Recuperado de: http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIPTICO/OS/triptico_que_es_salud_ocupacional.pdf

- DEDIOS, C. (2014). *El sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la OIT: Aplicación de los principios en el Perú*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER_015.pdf
- DOCUMENTO TÉCNICO (2011). Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad: R.M. N° 312- 2011MINSA / Ministerio de Salud. Dirección General de Salud Ambiental. Lima: Ministerio de Salud. Recuperado de: <http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/DT-PROTOCOLOS-MINSA.pdf>
- GALICIA, B. (2006). ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL PERSONAL PERMANENTE DEL BENEMÉRITO CUERPO VOLUNTARIO DE BOMBEROS DE GUATEMALA. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5902.pdf
- GARCÍA, J. (2019). *Ineficiencia en el Sector Salud*. Asociación de contribuyentes. <https://tucontribuyes.com/wp-content/uploads/2019/06/policy-note-11-ineficiencias-sector-salud.pdf>
- GONZALES, S. (2011) “*Sistemas integrados de gestión, un reto para las pequeñas y medianas empresas*”. Revista Escenarios.
- GUIDOTTI, T. (s.f.) *SERVICIOS DE SEGURIDAD Y EMERGENCIA*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OIT.
- HARO, R. (2002). Bomberos Voluntarios del Perú: Un análisis de la estructura legal desde la perspectiva de los voluntarios y sus derechos. Recuperado de: <http://www.legalinfo-panama.com/articulos/bomberos.pdf>

- HERNÁNDEZ, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES S.A. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- LEY MARCO DE ASEGURAMIENTO UNIVERSAL DE SALUD. [Ley N° 29344]. 09 de abril de 2009. Diario El Peruano N° 394077. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29344.pdf>
- Ley que modifica el Artículo 1 de la Ley 28588 para adicionar el literal c) e incorporar a los miembros del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como Beneficiarios del SIS. [Ley N° 29695]. 03 de junio del 2011. Diario El Peruano N° 443752. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29695.pdf>
- LÓPEZ, M. (2004). *ENFERMEDADES DE LOS BOMBEROS*. España: Instituto de Trabajo, Ambiente y Salud. Recuperado de: https://www.ccooytomadrid.es/documentos/general/primerapagina/Enfermedades_Bomberos.pdf
- LUYO, M. (2019): *La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú*. Lima: Revista Derecho & Sociedad. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792343.pdf>
- MALDONADO, M. (2018). *Cumplimiento de la Ley Orgánica del Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala, en cuanto a la creación de una ley de servicio civil de la carrera bomberil*. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_14518.pdf

- MARDONES, C Y AGUAYO, D. (2017). *Los bomberos rechazan debate que propone su paso a ser servicio rentado: “Somos voluntarios”*. Obtenido de <https://www.latercera.com/noticia/bomberos-rechaza-debate-propone-paso-servicio-rentado-somos-voluntarios/>
- MINISTERIO DE SALUD (2008), *“Cogestión y participación ciudadana para el primer nivel de atención en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud y de las Regiones”*, Ministerio de Salud, Lima. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/391227/Cogesti%C3%B3n_y_participaci%C3%B3n_ciudadana_para_el_primer_nivel_de_atenci%C3%B3n_en_los_establecimientos_de_salud_del_Ministerio_de_Salud_y_de_las_Regiones._Ley_N%C2%BA_29124_y_Reglamento_D.S._N%C2%BA_017-2008-SA20191017-26355-17b29jn.pdf?v=1571312416
- MORENO, R. (2015). *Los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en los accidentes de trabajo en el Cuerpo de Bomberos de Latacunga durante el año 2013*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/6516?mode=full>
- NEVES, Javier (2018): *“Introducción al Derecho del Trabajo”*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- NFPA (sf). *National Fire Protection Association*. NFPA. ORG. Obtenido de <https://www.nfpa.org/>
- PAREDES, B. (2014) *“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo”*. Revista Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica, N° 75.

- PERTICARA M. (2008). Incidencia de los gastos de bolsillo en salud en siete países Latinoamericanos. Serie Políticas Sociales N°141. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- PIEDRACRUZ, J. (2003): “*Antecedentes Históricos Del Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal*”: México.
- SEGURO INTEGRAL DE SALUD (s.f). *Covid-19*
<http://www.sis.gob.pe/nuevoPortal/iportalCovid19.asp>
- PLATAFORMA DIGITAL ÚNICA DEL ESTADO (s.f.). “*Intendencia Nacional de Bomberos del Perú*”. <https://www.gob.pe/institucion/inbp/institucional>
- PLASENCIA, M. (2018). *Implementación de un pago salarial y beneficios sociales en el Cuerpo General de Bomberos, a fin de garantizarles una protección laboral del Estado*. [Tesis de Titulación, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/90989>
- PLATAFORMA DIGITAL ÚNICA DEL ESTADO PERUANO (s.f.). SIS financió más de 3,700 atenciones de bomberos a nivel nacional durante la pandemia. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/sis/noticias/574635-sis-financio-mas-de-3-700-atenciones-de-bomberos-a-nivel-nacional-durante-la-pandemia>
- PRETELL, P. (2018). *La ampliación de la cobertura del seguro de salud al Cuerpo General de Bomberos Voluntarios y sus familiares para garantizar su derecho a la salud, Trujillo-2018*. [Tesis de Titulación, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33881>
- RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 32-2022-DE-HEVES (2022). Recuperado de: <https://heves.gob.pe/wp-content/uploads/2022/03/RD-32-2022-DE-HEVES.pdf>

- RIVERA, N. y TAPIA, J. (2012). Hallazgos audiológicos en un grupo de voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Chile.
- RODRÍGUEZ, A y PÉREZ, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- ROJAS, A. (2006). *Obligación del Estado de incluir en el presupuesto general de la Nación un incremento en porcentaje anual para los Cuerpo de Bomberos como protección a la integridad y vida de la persona*. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5946.pdf
- ROMERO, H. PALACIOS, J. y ÑAUPAS, H. (2018). “*Metodología de la investigación jurídica, una brújula para investigar y redactar tesis*”. Lima: Editorial Grijley E.I.R.L.
- SÁNCHEZ, C. y QUIÑONEZ, S. (2009): *Igualdad ante la ley y regímenes laborales especiales en “Estudios de Derecho del Trabajo y de la seguridad social: Libro Homenaje a Javier Neves Mujica”*. Lima: Grijley.
- SÁNCHEZ, L. (2022). *Análisis inicial de la implementación del sistema de gestión- Seguridad y salud en el trabajo para los bomberos voluntarios en Colombia y en Latinoamérica*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2582>
- SANTOS, A. (2019). *Condiciones laborales de los trabajadores voluntarios de la Compañía de Bomberos N° 48 de la provincia de Jauja*, [Tesis de Titulación, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6704>

- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: CONCEPTO Y LEY EN PERÚ. (s.f.). BLOG - Instituto de Ciencias Hegel.
- SAUSA, M. (2018). *Ineficiencias del sector de salud están afectando a millones de peruanos [informe]. Perú 21*. <https://peru21.pe/peru/situacion-salud-peru-ineficiencias-sector-afectando-millones-peruanos-396225-noticia/>
- SEMPERE, A. (2001). *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Tercera Edición: Madrid, Civitas.
- SERRANO, M. (2006). *Enfermedades Típicas de una Profesión de alto riesgo*. Madrid.
- THOMPSON, J. (2011) "Definiendo medidas correctivas y medias preventivas". *Prevención laboral: Asesoría en Seguridad e Higiene Industrial Uruguay*. Disponible en: <http://prevencioncolonia.blogspot.com/2013/04/definiendo-medidas-correctivasy.html>
- TOMATIS, P. (2018): "*Análisis de la Legislación Aplicable al Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú a partir del Decreto Legislativo 1260*". [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12992/TOMATIS_SOUPERBIELLE_ANALISIS_DE_LA_LEGISLACION_APLICABLE_AL_CUERPO_GENERAL_DE_BOMBEROS_VOLUNTARIOS_DEL_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- USAID. (sf). *USAID from the american people*. USAID. Gov. Obtenido de <https://www.usaid.gov/>

- LA ENCUESTA NACIONAL DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS DEL ASEGURAMIENTO UNIVERSAL EN SALUD. Usuarios de consulta externa de los establecimientos de salud. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1192/cap01.pdf

VILLAGRÁN, H. (2013). *Análisis jurídico de la normativa vigente, no positiva, que regula la jubilación de los miembros de la guardia permanente del Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala*

Tener en cuenta que todo lo citado en el texto debe incluirse en las referencias, así como todas las referencias deben corresponder a una cita en el texto.

Régimen laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: “Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022.”					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es el Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 en los años 2020-2022?	<p>GENERAL: No se determina un Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022.</p>	<p>GENERAL: Determinar el Régimen Laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022.</p>	<p>VARIABLE 1: Régimen Laboral.</p>	<p>Tipo de investigación: Básica, descriptiva y cualitativa. Diseño: No experimental. Técnica: Análisis documental, entrevista y encuesta.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. - Los 24 especialistas en Derecho Laboral.

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las principales características de la prestación de servicio brindado por los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 son las siguientes: realizan una prestación personal y están bajo subordinación. - La situación legal de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 en el Derecho Nacional que forma parte del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como una persona jurídica de Derecho Privado se ubica en el sistema voluntario. En el Derecho Comparado, la situación legal se divide en dos sistemas: 1) voluntario, 2) mixto. - La opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” sobre el índice de atención médica a causa de sus actividades en los años 2020-2022 es alto. - La opinión legal de especialistas sobre identificar el Régimen Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” que justifique el derecho a la salud en los años 2020- 2022, se divide en dos posturas, la primera no identifica un Régimen Laboral y la segunda sitúa en el Régimen Especial de la Actividad Privada. - La opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” sobre el grado de afectación de la salud como consecuencia de sus actividades en los años 2020-2022 es alto. 	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificar las principales características de la prestación de servicio brindado por los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26. -Investigar la situación legal de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 en el Derecho Nacional y de compañías de bomberos en el Derecho Comparado. -Identificar conforme la opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” el índice de atención médica a causa de sus actividades, en los años 2020- 2022. -Identificar el Régimen Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26” que justifique el derecho a la salud ocupacional, conforme la opinión legal de especialistas, en los años 2020-2022. -Identificar conforme la opinión de los efectivos de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 el grado de afectación de su salud como consecuencia de sus actividades, en los años 2020- 2022. 	<p>VARIABLE Salud ocupacional. 2:</p>	<p>Instrumento: Recopilación de información, ficha de entrevista y ficha de encuesta.</p> <p>Métodos: análisis-síntesis, inductivo-deductivo.</p>	<p>MUESTRA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Compañía de Bomberos “Salvadora Trujillo” N° 26 (conformada por 140 miembros de la compañía perteneciente al CGBVP). - Los 08 especialistas en Derecho Laboral.
--	--	--	---	---	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
Título: Régimen laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en atención al Decreto Legislativo N° 1260, en los años 2020-2022.					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Régimen laboral	En el Perú existe normatividad dispersa que regula la relación empleador-trabajador y que resguarda los derechos de este último, sobre todo. Dicha normativa, se divide en el ámbito de aplicación en el sector público orientado a carreras especiales y servidores de carrera de distintos tipos de contratación; por el otro lado, el ámbito de aplicación en el sector privado existe una clasificación de 3 regímenes laborales: según la actividad o tamaño de la empresa, por la naturaleza del trabajo o por la forma de prestación del servicio y de acuerdo con las condiciones del trabajador.	La variable régimen laboral fue medida a través de recopilación de información y ficha de entrevista	Régimen del Sector Público	Existen 2 tipos de servidores: los nombrados y contratados (ingresan por meritocracia). Dentro de este existen Carreras Especiales.	*Ordinal Muy Inadecuado, Inadecuado, Regular, Adecuado, Muy adecuado
			Régimen del Sector Privado	Régimen Común y Regímenes Especiales (por actividad o tamaño de la empresa, por la naturaleza del trabajo y por las condiciones esenciales del trabajador).	
			elementos esenciales de la relación laboral	prestación de servicios personal, subordinación y remuneración.	
Salud ocupacional	La salud ocupacional pertenece a la rama de la salud pública y es uno de los pilares más importantes en el desarrollo del país. La salud del trabajador en un contexto integral y multidisciplinario no solo cumple con el análisis de los hechos mórbidos que acontecen como consecuencias de las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales sino también las condiciones en las cuales se vive y se trabaja; es decir, procura y antes, durante y después en el entorno laboral de un trabajador.	La variable salud ocupacional fue medida a través de recopilación de información, ficha de entrevista y ficha de encuesta	enfermedades ocupacionales	Factores de riesgo: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales. Tipología:	*Ordinal Muy Inadecuado, Inadecuado, Regular, Adecuado, Muy adecuado
			derechos	Derechos Humanos, Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Derecho a la Salud, Derecho al Trabajo.	

Anexo 3 : Ficha de entrevista

FICHA DE ENTREVISTA

Título de la investigación: Régimen laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en atención al Decreto Legislativo N° 1260, en los años 2020-2022

Estimado(a) especialista en Derecho Laboral:

Previo cordial saludo, por favor, solicitar su apoyo contestando las preguntas que son parte de la presente ficha de entrevista, el cual es un instrumento de investigación del presente trabajo.

Datos de identificación

Nombres y Apellidos:

Grado académico:

Especialización:

Breve introducción de la investigación

A nivel internacional, la prestación de servicio del bombero se ubica en dos sistemas: 1) voluntario y 2) voluntario y remunerado (conocida como mixto).

*El Perú, se acoge al sistema voluntario; por lo que, el servicio brindado es ad honorem, el bombero se encuentra adscrito al **Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante, CGBVP)**, el cual es una persona jurídica de Derecho Privado. La norma que regula al bombero es el **Decreto Legislativo N° 1260 (en adelante, D.L. N° 1260)**, la cual no considera a este como funcionario ni servidor público; sin embargo, indica que sí realiza un servicio público. Evidentemente, conforme la normativa peruana, el bombero no se encuentra bajo ningún régimen laboral porque no reúne todos los elementos de una relación laboral, en específico: la remuneración. Lo que conlleva a que no forme parte de un sistema de seguridad y salud ocupacional.*

Preguntas

1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el Derecho Laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?
.....
.....
2. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?
.....
.....
3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?
En tanto brindan un servicio a la comunidad, es una obligación del Estado de velar por la salud y la integridad del Bombero.
.....
.....
4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?
.....
.....

5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento “Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP”.

.....
.....

6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) y de ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (reciba una remuneración) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Actualmente, existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?

.....
.....

7. ¿Considera usted que el bombero puede pertenecer a un régimen laboral o en su defecto, debe mantenerse el *statuo quo para este?*

Debe mantenerse el *statuo quo*, salvo que sean a dedicación exclusiva.

.....
.....

Anexo 4 :Ficha de encuesta

FICHA DE ENCUESTA

Título de la investigación: Régimen laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022.

Estimado(a) bombero(a) de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26 del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante, CGBVP):

Previo cordial saludo, por favor, solicitar su apoyo con el llenado de la presente ficha de cuestionario. Agradeciendo de antemano la atención brindada.

Datos de identificación:

Nombres y Apellidos:

Cargo:

1. **¿Usted ha adquirido alguna(as) enfermedad(es) ocupacional(es) por pertenecer al CGBVP?**
 - Sí.
 - No.
2. **En el supuesto que usted marcó “Sí”. Identifique la clasificación correspondiente de la(s) enfermedad(es) ocupacional(es) adquirida(s) por pertenecer al CGBVP.**
 - Enfermedades ocupacionales producidas por agentes químicos.
 - Enfermedades ocupacionales producidas por agentes físicos.
 - Enfermedades ocupacionales producidas por agentes biológicos.
 - Enfermedades ocupacionales producidas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en los otros apartados.
 - Enfermedades ocupacionales de la piel, causadas por agentes o sustancias no comprendidas en alguno de los otros apartados.
 - Enfermedades ocupacionales causadas por agentes carcinógenos.
3. **El artículo n.º 09 del Decreto Legislativo N° 1260 regula la posibilidad de acceder al servicio de salud a través de instituciones públicas del Estado Peruano, ¿Usted ha accedido a este beneficio?**
 - Sí.
 - No.
4. **En el supuesto que usted marcó la opción “Sí”, indique en qué institución pública de salud fue atendido(a).**
 - Acceso al servicio de salud a través del Seguro Integral de Salud (SIS).
 - Acceso al servicio de salud a través del Seguro Social de Salud (ESSALUD).
 - Ambos.
5. **Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud por parte del Estado Peruano?**
 - 1 vez.
 - 2 veces.
 - 3 veces.
 - 4 veces.
 - 5 veces.
 - Más de 5 veces.
6. **Identifique usted ¿Qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) cuando el Estado Peruano le prestó el servicio de salud?**
 - Consulta externa.
 - Atención por Covid-19.
 - Atención por emergencia.
 - Salud mental.
 - Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos.
 - Atención en tópico.
 - Intervención quirúrgica mayor.
7. **Puede identificar usted, ¿A través de qué otra manera tiene asistencia médica?**
 - Consulta externa por un médico particular.
 - Consulta externa por una clínica privada.
 - Contrato de un seguro de salud.
 - Convenios institucionales del CGBVP.

8. **Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud asumiendo el gasto de forma directa?**
- 1 vez.
 - 2 veces.
 - 3 veces.
 - 4 veces.
 - 5 veces.
 - Más de 5 veces.
9. **Identifique a usted a qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) para cuidar su salud asumiendo el gasto de forma directa.**
- Consulta externa.
 - Atención por Covid-19.
 - Atención por emergencia.
 - Salud mental.
 - Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos.
 - Atención en tópico.
 - Intervención quirúrgica mayor.
 - Otra...
10. **Identifique usted, ¿Cuántos años de servicio ha prestado a la sociedad a través del CGBVP?**
- 1-3 años.
 - 4-6 años.
 - 7-9 años.
 - 10-12 años.
 - 13-15 años.
 - Más que 15 años.
11. **Usted puede identificar, ¿Existe falta de protección normativa legal en la protección al derecho a la salud dentro del CGBVP?**
- Sí.
 - No.
12. **En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Cuál considera que es el grado de afectación por no existir una normatividad laboral de salud por pertenecer al CGBVP?**
- Mínimo.
 - Intermedio.
 - Máximo.
13. **¿Usted considera que se está afectando derechos constitucionales del CGBVP para la protección a su salud ocupacional?**
- Sí.
 - No.
14. **En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Qué derechos constitucionales considera que se vulneran?**
- Derecho a la vida.
 - Derecho a la salud.
 - Derecho a la integridad.
 - Derecho al trabajo.
 - Otra...

Régimen laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

Anexo 5 :Entrevistas

Título de la investigación: Régimen laboral que justifica el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N°26, en los años 2020-2022

Estimado(a) especialista en Derecho Laboral:

Previo cordial saludo, por favor, solicitar su apoyo contestando las preguntas que son parte de la presente ficha de entrevista, el cual es un instrumento de investigación del presente trabajo.

Datos de identificación

Nombres y Apellidos: Gianella Isabel Tapullima Córdova

Grado académico: Abogada

Especialización: Maestría en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social

Breve introducción de la investigación

A nivel internacional, la prestación de servicio del bombero se ubica en dos sistemas: 1) voluntario y 2) voluntario y remunerado (conocida como mixto).

*El Perú, se acoge al sistema voluntario; por lo que, el servicio brindado es ad honorem, el bombero se encuentra adscrito al **Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante, CGBVP)**, el cual es una persona jurídica de derecho privado. La norma que regula al bombero es el **Decreto Legislativo N°1260 (en adelante, D.L. N°1260)**, la cual no considera a este como funcionario ni servidor público; sin embargo, indica que sí realiza un servicio público. Evidentemente, conforme la normativa peruana, el bombero no se encuentra bajo ningún régimen laboral porque no reúne todos los elementos de una relación laboral, en específico: la remuneración. Lo que conlleva a que no forme parte de un sistema de seguridad y salud ocupacional.*



Preguntas

1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el derecho laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?
Dentro de un vínculo laboral entre empleador y trabajador existen parámetros y lineamientos que se deben cumplir a cabalidad, ello depende en su totalidad del tipo de contratación que le otorgue un empleador a su trabajador, empero, siempre se debe garantizar las adecuadas condiciones para que todo trabajador pueda trabajar en un ambiente saludable, es decir, que el empleador cumpla con priorizar la salud

física y mental de su trabajador, y por ello es que se otorga un porcentaje mensual a Essalud para el seguro y atención médica gratuita.

Los protocolos de exámenes médicos ocupacionales son muy necesarios y de suma importancia, porque de esa manera al momento de contratar al personal se puede saber si cuenta con las condiciones físicas y mentales necesarias para el puesto de trabajo que ocupará y de igual manera, corresponde hacer chequeos para que así se pueda prever sobre el estado de salud de los trabajadores.

2. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?

Si, porque dicha autoridad opera con personal calificado, esto es, bomberos, para que puedan realizar las funciones de prevención, control y extinción de incendios, entre otros, por lo que la salud de las personas que realizan estas funciones, se ve vulnerada y, por consiguiente, ello genera que se deba proteger y velar por los derechos que por ley le corresponde a toda persona, esto es, derecho a la salud.

3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?

Si.



4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?

Se encuentra desprotegido jurídicamente.

5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento "Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP". En tal escenario ¿Considera usted que es congruente que los bomberos se guíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral?

Que no sea considerado o denominado "trabajador" no quiere decir que en la realidad de los hechos no lo sea. El bombero brinda servicios a la población cuando se encuentran en peligro o en caso de daño al ambiente, como es el caso de incendios forestales. Por tanto, es correcto que se encuentre regulado mediante normas

laborales, empero, ello no quiere decir que la forma en que se encuentra regulado sea la adecuada.

6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?}

Podría catalogarse como un servidor público. No.

7. ¿Considera usted que puede pertenecer a un régimen laboralespecial o en su defecto, debe mantenerse su *statuo quo para este*?

Debería pertenecer a un régimen laboral especial.



GIANELLA ISABEL TAPULLIMA CÓRDOVA

CALL. 12858

Título de la investigación: Régimen laboral que justifica el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022

Estimado(a) especialista en Derecho Laboral:

Previo cordial saludo, por favor, solicitar su apoyo contestando las preguntas que son parte de la presente ficha de entrevista, el cual es un instrumento de investigación del presente trabajo.

Datos de identificación

Nombres y Apellidos: Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez
Grado académico: Magister
Especialización: Laboral

Breve introducción de la investigación

A nivel internacional, la prestación de servicio del bombero se ubica en dos sistemas: 1) voluntario y 2) voluntario y remunerado (conocida como mixto).

*El Perú, se acoge al sistema voluntario; por lo que, el servicio brindado es ad honorem, el bombero se encuentra adscrito al **Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante, CGBVP)**, el cual es una persona jurídica de derecho privado. La norma que regula al bombero es el **Decreto Legislativo N° 1260 (en adelante, D.L. N° 1260)**, la cual no considera a este como funcionario ni servidor público; sin embargo, indica que si realiza un servicio público. Evidentemente, conforme la normativa peruana, el bombero no se encuentra bajo ningún régimen laboral porque no reúne todos los elementos de una relación laboral, en específico: la remuneración. Lo que conlleva a que no forme parte de un sistema de seguridad y salud ocupacional.*

RESPUESTAS:

- 1) Se puede entender que la salud ocupacional está vinculado con todo lo relacionado con la salud y seguridad en el lugar de trabajo, y de forma especial brinda atención a los trabajadores. Así el Ministerio de Salud del Perú señala que con dicha institución se: “Implementa el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores y contribuye a crear ambientes de trabajo saludables, a través de estrategias de prevención de accidentes y de enfermedades profesionales u ocupacionales. Asimismo, fomenta la prevención de enfermedades relacionadas al trabajo y de promoción de la salud en sus ambientes” (<https://www.gob.pe/24264-ministerio-de-salud-salud-ocupacional>). En ese panorama, es fundamental que la salud ocupacional se encuentre presente dentro de toda relación laboral, y que de acuerdo a nuestro sistema jurídico, es

importante la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783, en cuyo artículo I de su Título Preliminar indica que: "El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral".

- 2) Don Javier Neves Mujica¹ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que: "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado". En lo referente al elemento esencial denominado "Prestación de Servicios", don Wilfredo Sanguinetti Raymond² nos indica que la Prestación de Servicios es: "la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa, la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice de la misma"; en ese horizonte, la prestación de servicios tiene un carácter intuitu personae, así lo señala el artículo 5° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, el cual precisa que los servicios deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural; sin embargo, la excepción a dicha regla, es que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. Por otro lado, pasamos a analizar si estuvo presente otro elemento esencial del contrato de trabajo: "La Remuneración". En ese talante, don Jorge Toyama Miyagusuku³ nos precisa que aquel "es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición". En nuestra legislación, el artículo 6° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 prescribe que "constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición". Mientras que, uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, el mismo que resulta ser clave, nos referimos a la "Subordinación". Así, don Javier Neves Mujica define a dicho concepto jurídico como el: "vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla". A dicho poder de conducción o dirección, se le debe agregar el poder reglamentario y el poder disciplinario, en ese orden de ideas, se adhiere el artículo 9° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala que por la subordinación: "el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para su ejecución de las mismas, y sancionar

¹ NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, páginas 29 a 35.

² SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. "El Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo". Editorial Cuzco, Lima. 1987, página 424.

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Principio de Primacía de la Realidad (...) entre la Subordinación y la Autonomía". En: Revista Jurídica del Perú. Edición N° 30, enero del 2002, Lima, página 132.

disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

- 3) Por supuesto que se debe proteger a todo prestador de servicios por el trabajo que realiza, y sobre todo en materia de salud ocupacional, ello debe ser una finalidad a cumplir, no cabe ninguna duda, considerar lo contrario es pensar, que exista el riesgo que un prestador de servicios que sufra algún daño, accidente o enfermedad no se le pueda proteger, tutelar y reparar.
- 4) La situación jurídica del bombero se encuentra adscrito a lo que indica el Decreto Legislativo N° 1260, así su artículo 9 indica que: “Artículo 9.- Beneficios. Los Bomberos Activos del CGBVP tienen de los siguientes beneficios: a) Subvención única con cargo al Fondo de Invalidez y Protección de los Bomberos Voluntarios del Perú, conforme a lo previsto en la Quincuagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público del Año Fiscal 2017. b) Una pensión de gracia excepcional y temporal para Bomberos o sus herederos, en caso de incapacidad permanente o fallecimiento, a ser otorgada por el Ministerio del Interior. Mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro del Interior, a propuesta de este último, se establecerá el monto de la pensión de gracia, su temporalidad, características, beneficiarios, requisitos y demás condiciones para su otorgamiento. c) El Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) del Ministerio de Educación, considera a los Bomberos y sus hijos para el otorgamiento de becas y se les otorga un puntaje adicional en la etapa de asignación de las becas, siempre que cumplan los requisitos exigidos por dicha entidad. d) Pase libre en vehículos de transporte público. e) Los Bomberos del CGBVP que no se encuentren asegurados bajo las modalidades establecidas en la Ley N° 26790, tienen derecho a recibir las prestaciones asistenciales de salud a cargo al Seguro Social de Salud – ESSALUD sin costo alguno, así como la hospitalización, en los casos de accidentes producidos como consecuencia de los actos de servicio. Las prestaciones se proporcionan hasta la total recuperación y/o rehabilitación del accidentado. g) Los Bomberos del CGBVP son incorporados al Seguro Integral de Salud (SIS) conforme a lo señalado en la Ley N° 29695 y están incluidos en el régimen subsidiado según lo establecido en la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud.”. Asimismo, la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo N° 1260 establece que el régimen de servicios del personal de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú es el establecido por la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.
- 5) Es cierto que, el mencionado Decreto Legislativo N° 1260 es cuidadoso en no mencionar la palabra “trabajador”, “subordinación”, ni “remuneración”; pero ello no significa que un bombero se encuentre desprotegido, dado que lo importante es analizar la naturaleza de las cosas, esto es la esencia de dicha prestación de servicios subordinados, no olvidemos que dicha norma jurídica, usa como concepto la “subvención”, el cual puede traer encubierta la remuneración. En todo caso, es importante mejorar los derechos de los bomberos, para evitar una desprotección.
- 6) El régimen laboral del bombero se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 1260, por lo que sus derechos, deberes y obligaciones se debe constreñir a lo establecido en dicha normatividad jurídica.

- 7) Me parece que la situación jurídica laboral del bombero se regula por el Decreto Legislativo N° 1260, normatividad que regula sus derechos, deberes y obligaciones. Sin embargo, me parece que es una norma jurídica que resulta ser insuficiente y mejorable, claro los derechos se deben mejorar, evidentemente se lo puede considerar como un régimen especial. Es insuficiente en la medida que, se establecen derechos mínimos, se podría mejorar, se podría adecuar la temática del horario y jornada, y sobre todo para regular a los bomberos a dedicación exclusiva, diferenciando a aquellas personas que realizan dicha actividad de forma complementaria a su trabajo principal en otra profesión u oficio.



LUIS MANUEL SÁNCHEZ FERRER CHÁVEZ
JUEZ SUPERIOR DE LA SEGUNDA
SALA LABORAL
CALL. 5510

Título de la investigación: Régimen laboral que justifica el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios "Salvadora Trujillo" N° 26, en los años 2020-2022

Estimado(a) especialista en Derecho Laboral:

Previo cordial saludo, por favor, solicitar su apoyo contestando las preguntas que son parte de la presente ficha de entrevista, el cual es un instrumento de investigación del presente trabajo.

Datos de identificación

Nombres y Apellidos: Javier Arturo Reyes Guerra

Grado académico: Maestría

Especialización: Laboral

Breve introducción de la investigación

A nivel internacional, la prestación de servicio del bombero se ubica en dos sistemas: 1) voluntario y 2) voluntario y remunerado (conocida como mixto).

El Perú, se acoge al sistema voluntario; por lo que, el servicio brindado es ad honorem, el bombero se encuentra adscrito al **Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante, CGBVP)**, el cual es una persona jurídica de derecho privado. La norma que regula al bombero es el **Decreto Legislativo N° 1260 (en adelante, D.L. N° 1260)**, la cual no considera a este como funcionario ni servidor público; sin embargo, indica que si realiza un servicio público. Evidentemente, conforme la normativa peruana, el bombero no se encuentra bajo ningún régimen laboral porque no reúne todos los elementos de una relación laboral, en específico: la remuneración. Lo que conlleva a que no forme parte de un sistema de seguridad y salud ocupacional.


Preguntas

1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el derecho laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?

La protección que brinda el derecho laboral en materia de salud ocupacional en una relación laboral se basa en la aplicación de los principios de prevención, responsabilidad y protección, de tal forma que el empleador garantice en el centro de trabajo se brinden las condiciones que protejan la vida e integridad física y psicológica de los trabajadores, asumiendo para tal efecto las cargas económicas y materiales derivados de la ocurrencia de un accidente o enfermedad. En el Perú la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo brinda una regulación general de prevención de riesgos laborales.

Los protocolos de exámenes médicos ocupacionales son importantes porque permiten la vigilancia de la salud de los trabajadores, el control de riesgos en el trabajo según la situación de salud del trabajador, genera el registro de información que es fuente para que el empleador pueda determinar las medidas de prevención y control de las áreas y lugares de prestación de los servicios.

2. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?



Como bien explica Neves Mujica el trabajo que está dentro del ámbito de estudio y protección del derecho laboral y la normativa laboral es el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado; por lo que si bien las acciones que se mencionan podrían considerar prestaciones personales subordinadas al CGBVP, no se trata de trabajo productivo, en tanto es propio del voluntariado de una actividad sin fines de lucro como es el servicio de bombero; por lo que no está bajo el marco de protección general del derecho laboral; sin embargo, dado que es una labor de naturaleza social y que está vinculado al Estado (específicamente al Poder Ejecutivo) en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, tales prestaciones sí tienen actualmente implicancias vinculadas al derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo e inclusive tienen que ver con el derecho a la seguridad social.

3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?

Ya el D.L. 1260 otorga como beneficios a los bomberos de una subvención única para casos de incapacidad permanente o fallecimiento o en el caso de incapacidad temporal; se regula la posibilidad de recibir sin costo prestaciones asistenciales de salud y hospitalización a cargo de ESSALUD y se los incorpora al SIS; lo que significa que sí es factible brindar un marco de protección en materia de salud ocupacional a favor de los bomberos.

4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?

Es un servidor público que presta servicios en cuerpo el general de bomberos del Perú en forma libre y voluntaria, bajo un sistema de voluntariado, no sujeto a ningún régimen laboral privado o público, aunque supeditado a la normas estatutarias que rigen la actividad de dicha entidad pública en cuanto a sus funciones y responsabilidades.

5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento "Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP". En tal escenario, ¿Considera usted que es congruente que los bomberos se guíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral?

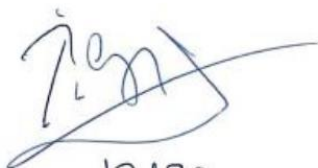
No es propiamente un tema de congruencia, sino de naturaleza de la prestación de servicios, en realidad sí tiene el elemento de una relación laboral de la subordinación, pero legalmente no aplica porque el servicio que se brinda se enmarca en un voluntariado, lo que hace que su prestación no sea productiva, de ahí que no sea remunerada.

6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?

No hay régimen laboral vigente actualmente para los Bomberos en el Perú. No le corresponde ninguno.

7. ¿Considera usted que puede pertenecer a un régimen laboral especial o en su defecto, debe mantenerse su *statuo quo para este*?

Debería promoverse un sistema mixto, con la posibilidad de que vía concurso público se incorporen como bomberos y sujetos a la Ley Servir; y mantener un grupo de voluntariado.



CAL 17139
Javier Arturo Reyes Guerra

Título de la investigación: Régimen laboral que justifica el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en atención al Decreto Legislativo N° 1260, en los años 2020-2022

Estimado(a) especialista en Derecho Laboral:

Previo cordial saludo, por favor, solicitar su apoyo contestando las preguntas que son parte de la presente ficha de entrevista, el cual es un instrumento de investigación del presente trabajo.

Datos de identificación

Nombres y Apellidos: Stephanie Monike Abanto Flores

Grado académico: Magíster

Especialización: Derecho Laboral y Administrativo

Breve introducción de la investigación

A nivel internacional, la prestación de servicio del bombero se ubica en dos sistemas: 1) voluntario y 2) voluntario y remunerado (conocida como mixto).

*El Perú, se acoge al sistema voluntario; por lo que, el servicio brindado es ad honorem, el bombero se encuentra adscrito al **Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante, CGBVP)**, el cual es una persona jurídica de derecho privado. La norma que regula al bombero es el **Decreto Legislativo N° 1260 (en adelante, D.L. N° 1260)**, la cual no considera a este como funcionario ni servidor público; sin embargo, indica que sí realiza un servicio público. Evidentemente, conforme la normativa peruana, el bombero no se encuentra bajo ningún régimen laboral porque no reúne todos los elementos de una relación laboral, en específico: la remuneración. Lo que conlleva a que no forme parte de un sistema de seguridad y salud ocupacional.*

Preguntas

- 1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el derecho laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta.?. ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?**

El derecho laboral está dirigido a regular normas jurídicas para instaurar una correcta y apropiada relación en el trabajo; la sola proeza de contar con tal derecho para los trabajadores, implica desarrollar un ambiente laboral seguro, estable y salubre, previniendo de enfermedades y lesiones relacionadas a las distintas jornadas dedicadas, puesto que la salud ocupacional de los colaboradores, es lo más importante de la empresa, siendo fructuosa para el éxito de esta. Del mismo modo, resulta imperioso que los centros de trabajo realicen exámenes médicos ocupacionales (Pre- ocupacional, ocupacional periódico y ocupacional de retiro), debido a que estos garantizarán el bienestar del trabajador, la aptitud para desempeñar funciones de forma óptima y así mejorar así sus condiciones de vida.

- 2. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?**

Considero que sí, debido a que los efectivos que conforman el cuerpo de bomberos desarrollan sus funciones que incluso se encuentran dentro de una clasificación de actividades de alto riesgo,

por lo tanto, deberían de tener derechos laborales, por la naturaleza de su prestación.

- 3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?**

Por supuesto, puesto que es importante que se tome como referencia el Derecho Comparado, tal es así que, hay muchas figuras jurídicas que se toman en cuenta en el derecho, por ejemplo, se puede citar lo referente a los daños punitivos, que no pertenecen a nuestro sistema jurídico; sin embargo, se aplican en los despidos inconstitucionales. En el presente caso, es perfectamente congruente que también el bombero forme parte del sistema mixto: bomberos voluntarios y sobre todo los remunerados a fin de que el Estado Peruano atienda su integridad y salud.

- 4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?**

Mientras no haya alguna regulación por parte del Estado Peruano, el bombero seguirá siendo voluntario, pues no forma parte de un régimen laboral.

- 5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento "Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP". En tal escenario, ¿Considera usted que es congruente que los bomberos se guíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral?**


No es congruente que se encuentre relacionado a figuras jurídicas laborales si es que el bombero no es un trabajador resguardado por esta rama del derecho, sin embargo, es sustancial que reciban resguardo para el servicio de sus labores, siendo estas de alto riesgo.

- 6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) y de ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (reciba una remuneración) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Actualmente, existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?**

Podría corresponder a un régimen especial laboral, debido a sus actividades, dado que, son consideradas dentro la Seguridad y Salud en el trabajo, como riesgosas.

- 7. ¿Considera usted que el bombero puede pertenecer a un régimen laboral o en su defecto, debe mantenerse el statuo quo para este?**

Debería pertenecer a un régimen laboral privado, pese a ello, mientras el bombero no perciba remuneración alguna, se mantendrá el statuo quo.



Stephanie Monike Abanto Flores
CALL. 10307

Título de la investigación: Régimen laboral que justifica el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios "Salvadora Trujillo" N° 26, en los años 2020-2022

Estimado(a) especialista en Derecho Laboral:

Previo cordial saludo, por favor, solicitar su apoyo contestando las preguntas que son parte de la presente ficha de entrevista, el cual es un instrumento de investigación del presente trabajo.

Datos de identificación

Nombres y Apellidos: Dora Rufina Mujica Minaya
Grado académico: Abogada
Especialización: Laboral

Breve introducción de la investigación

A nivel internacional, la prestación de servicio del bombero se ubica en dos sistemas: 1) voluntario y 2) voluntario y remunerado (conocida como mixto).

*El Perú, se acoge al sistema voluntario; por lo que, el servicio brindado es ad honorem, el bombero se encuentra adscrito al **Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante, CGBVP)**, el cual es una persona jurídica de derecho privado. La norma que regula al bombero es el **Decreto Legislativo N° 1260 (en adelante, D.L. N° 1260)**, la cual no considera a este como funcionario ni servidor público; sin embargo, indica que sí realiza un servicio público. Evidentemente, conforme la normativa peruana, el bombero no se encuentra bajo ningún régimen laboral porque no reúne todos los elementos de una relación laboral, en específico: la remuneración. Lo que conlleva a que no forme parte de un sistema de seguridad y salud ocupacional.*

Preguntas

1. **Puede usted describir, ¿Cómo es que el derecho laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta,**

¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?

El derecho laboral, protege al trabajador de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o ocupacionales, los protocolos de exámenes médicos, son muy importantes porque con este documento se establecerá que tipo de enfermedad tiene cada uno de los trabajadores o bomberos, para poder reclamar sus derechos laborales, ante el empleador y las aseguradoras.


2. **En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?**

Que, las acciones que realizan la CGBVP, deben generar derecho en materia laboral, porque ellos realizan una labor de alto riesgo en favor de la población peruana que el estado peruano no lo ha considerado así, ya que a los bomberos no los ha considerado como trabajador públicos o privados, conforme lo establece su propia norma a la fecha.

3. **Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?**

En el Perú, debe reconocer sus derechos laborales y obligaciones a las bomberos, por que realizan una labor de alto riesgo y se aplicaría las enfermedades profesionales y ocupacionales, ya que ellos previenen y protegen a la vida humana que están en riesgo y como consecuencia de ello deben estar protegidos de las enfermedades ocupacionales y profesionales, en el Perú en nuestra misma legislación no se ha tomado en consideración los derechos laborales a los del bomberos, ellos se encuentran desprotegido ante cualquier enfermedad o riesgos de los accidentes y eso es injusto.

4. **Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?**



Es cierto que no existe contratación con el estado peruano y tampoco existe un régimen laboral, específico para los bomberos, su situación jurídica, no es de un trabajador público ó privado, porque no tiene los tres elementos para la existencia de una relación laboral a) la prestación de servicios; b) la subordinación o dependencia del trabajador y; c) la remuneración por tales servicios, pues se podría considerar al bombero como un trabajador con régimen especial que realiza trabajos esporádicos y que solo en momentos que sean necesarios, como por ejemplo para apagar un incendio hasta concluir la labor, se puede considerar la labor realizar en subordinación con el estado y computarse en eso solo las horas trabajadas y deben tener un régimen laboral especial, específico para los bomberos, ya que esta labor es voluntario y no obligatoria, como se hace con los trabajadores. y deben cumplir su labor por horas ya sea semanales o mensuales y que el estado cumpla con pagar las horas laboradas y les del todos los derechos laborales como un trabajador.

5. **El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento "Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP". En tal escenario, ¿Considera usted que es congruente que los bomberos se quíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral?**

Si bien es cierto que ahora el bombero no es considerado como trabajador porque el estado no lo está protegiendo ante cualquier eventualidad, lo cierto es que el bombero debe considerarse como un trabajador eventual y el estado debe reconocer sus derecho como un trabajador y debe ser materia de evaluación por ante las enfermedades profesionales o ocupacionales, como consecuencia de la labor que viene desempeñando, aun cuando este tema es

subjetivo y el estado nunca va a tener que sumir la carga con los trabajadores.

6. **Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?**

El régimen laboral que se adecuaría aplicarse a los bomberos es 728, pero con características especiales (trabajo realizado por horas), por cuanto es el último régimen que hasta la actualidad está vigente y su labor que realizaría serían computados las horas laboradas en el cumplimiento de su labor como bombero y el estado tendría que reconocer sus derechos laborales y la salud ocupacional y enfermedades profesionales, como un trabajador de régimen especial y semanalmente se debería de establecer las Horas de labor semanal y a su vez mensual, para considerar que ha laborado un mes.

7. **¿Considera usted que puede pertenecer a un régimen laboral especial o en su defecto, debe mantenerse su *statuo quo*?**

El bombero debe de considerarse como un trabajador público dentro del régimen laboral 728, (con un régimen especial, por horas laboradas) pero con reglas y condiciones especiales que debe cumplir en la labor que debe realizar día y día para que preste un buen servicio a la población y ciudadanía ante eventuales desastres o accidentes.



DORA RUFINA MUJICA MINAYA

CAL. 601

Título de la investigación: Régimen laboral que justifica el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios "Salvadora Trujillo" N° 26, en los años 2020-2022

Estimado(a) especialista en Derecho Laboral:

Previo cordial saludo, por favor, solicitar su apoyo contestando las preguntas que son parte de la presente ficha de entrevista, el cual es un instrumento de investigación del presente trabajo.

Datos de identificación

Nombres y Apellidos: Rosario del Pilar Ramírez Abanto

Grado académico: Bachiller

Especialización: Laboral

Breve introducción de la investigación

A nivel internacional, la prestación de servicio del bombero se ubica en dos sistemas: 1) voluntario y 2) voluntario y remunerado (conocida como mixto).

*El Perú, se acoge al sistema voluntario; por lo que, el servicio brindado es ad honorem, el bombero se encuentra adscrito al **Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante, CGBVP)**, el cual es una persona jurídica de derecho privado. La norma que regula al bombero es el **Decreto Legislativo N° 1260 (en adelante, D.L. N° 1260)**, la cual no considera a este como funcionario ni servidor público; sin embargo, indica que sí realiza un servicio público. Evidentemente, conforme la normativa peruana, el bombero no se encuentra bajo ningún régimen laboral porque no reúne todos los elementos de una relación laboral, en específico: la remuneración. Lo que conlleva a que no forme parte de un sistema de seguridad y salud ocupacional.*

Preguntas

1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el derecho laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales? El Derecho Laboral en tanto tiene como contenido las disposiciones que regulan la relación laboral; y siendo que hay actividades laborales que pueden generar o afectaciones en la salud e incluso en la vida, pues se trata de actividades riesgosas, tanto en el desarrollo de las mismas, así como por el uso de los materiales o implementos para desarrollar las actividades. Para lo cual se encuentran previstas disposiciones legales que prevén exigencias para los empleadores y para los propios trabajadores, esto es el cumplimiento de las mismas que implica el uso de materiales adecuados tanto en vestimenta y aditamentos para minorar los peligros que lleva el desempeño de ciertas labores.
Los exámenes médicos ocupacionales, revisten importancia en tanto permite conocer el estado de salud en que se encuentra un trabajador al momento de ingresar a un centro de trabajo; en el desarrollo de las labores, pues permitirá aplicar paliativos o tomar medidas para que se proteja la salud y la vida del trabajador; y las condiciones de salud en que se da fin a la relación laboral, pues ello puede conllevar en algunas actividades el beneficio de un seguro cubierto por el empleador. También se podrá tener certeza de la fecha de inicio de invalidez a efectos de poder determinar las responsabilidades previstas en las disposiciones que regulan nuestro ordenamiento jurídico.
2. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?

No, generan derechos relevantes en materia laboral, pues muchos de los que forman parte del cuerpo de bomberos tienen una relación laboral con un empleador. Pues si bien

es un cuerpo jerarquizado, que implica el cumplimiento de órdenes, su naturaleza es diferente a la que reviste una relación laboral, pues su finalidad es de servicio a la sociedad.

3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?
En tanto brindan un servicio a la comunidad, es una obligación del Estado de velar por la salud y la integridad del Bombero.
El decreto Legislativo 1260 en su artículo 9 inciso e) modificado por el artículo 2 de la Ley 31417 (15 febrero 2022), prescribe: Los que no se encuentren asegurados bajo las modalidades establecidas en la Ley 26790, tienen derecho a recibir sin costo alguno las prestaciones asistenciales de salud y hospitalización, a cargo del Seguro Social de Salud - ESSALUD, ocasionados por los actos de servicio; así como las que se manifiesten posteriormente como consecuencia de estos actos de servicio. Las prestaciones se proporcionan hasta la total recuperación y/o rehabilitación del accidentado." Con esta disposición legal se está cautelando que no se encuentre desprotegido el Bombero ante una eventualidad en el desempeño de actividad.
4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?
Es una relación sui generis en tanto no se regule como una relación laboral en estricto, pues se cautela ciertos beneficios, pero no derechos que se generan con una relación laboral.
5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento "Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP". En tal escenario, ¿Considera usted que es congruente que los bomberos se guíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral?
Puede no ser congruente, pero es importante que se les proteja en el desempeño de sus labores y se les facilite el acceso a los servicios de salud y la indemnización respectiva de ser el caso
6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) y de ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (reciba una remuneración) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Actualmente, existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?
Podría ser en un régimen especial, como las muchas que existen en nuestro ordenamiento legal, dada la labor especial que desarrollan.
7. ¿Considera usted que el bombero puede pertenecer a un régimen laboral o en su defecto, debe mantenerse el *statuo quo para este*?
Debe mantenerse el *statuo quo*, salvo que sean a dedicación exclusiva.



ROSARIO DEL PILAR RAMÍREZ ABANTO
SECRETARIA DE SALA DEL PODER JUDICIAL
CALL. 1413

Título de la investigación: Régimen laboral que justifica el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios “Salvadora Trujillo” N° 26, en los años 2020-2022

Estimado(a) especialista en Derecho Laboral:

Previo cordial saludo, por favor, solicitar su apoyo contestando las preguntas que son parte de la presente ficha de entrevista, el cual es un instrumento de investigación del presente trabajo.

Datos de identificación

Nombres y Apellidos: Tiana Marina Otiniano López

Grado académico: Magister

Especialización: Derecho Laboral

Breve introducción de la investigación

A nivel internacional, la prestación de servicio del bombero se ubica en dos sistemas: 1) voluntario y 2) voluntario y remunerado (conocida como mixto).

*El Perú, se acoge al sistema voluntario; por lo que, el servicio brindado es ad honorem, el bombero se encuentra adscrito al **Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante, CGBVP)**, el cual es una persona jurídica de derecho privado. La norma que regula al bombero es el **Decreto Legislativo N° 1260 (en adelante, D.L. N° 1260)**, la cual no considera a este como funcionario ni servidor público; sin embargo, indica que sí realiza un servicio público. Evidentemente, conforme la normativa peruana, el bombero no se encuentra bajo ningún régimen laboral porque no reúne todos los elementos de una relación laboral, en específico: la remuneración. Lo que conlleva a que no forme parte de un sistema de seguridad y salud ocupacional.*

Preguntas

1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el derecho laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?
La ley de Seguridad y Salud en el trabajo protege a los trabajadores y a quienes estando en el local de la empresa pueden verse afectados en su salud y vida. En cuanto a los Protocolos de los EMO son de suma relevancia, destacándose el aspecto preventivo y de responsabilidad del empleador.
2. Puede usted puede identificar, ¿Cuáles son los elementos esenciales dentro una relación laboral en el ordenamiento jurídico peruano?
Prestación personal, remuneración y subordinación.
3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?
Considero que si.
4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?

Actualmente es un voluntario.

5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento "Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP". En tal escenario, ¿Considera usted que es congruente que los bomberos se guíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral? Si, pues eso involucra su labor en realidad.
6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?
Régimen especial para ellos, La ley de seguridad si debe reconocerle derechos igual que a cualquier otro trabajador.
7. ¿Considera usted que puede pertenecer a un régimen laboral especial o en su defecto, debe mantenerse su *statuo quo*? Especial

De ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (el Estado Peruano le otorgue una remuneración a cambio de su prestación de servicio) ¿Bajo cuál régimen laboral adecuado legalmente se ajustaría en relación a las actividades que este realizar Privado, pero debería ser especial.



TIANA MARINA OTINIANO LÓPEZ
CALL N° 002579

Título de la investigación: Régimen laboral que justifica el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios "Salvadora Trujillo" N° 26, en los años 2020-2022

Estimado(a) especialista en Derecho Laboral:

Previo cordial saludo, por favor, solicitar su apoyo contestando las preguntas que son parte de la presente ficha de entrevista, el cual es un instrumento de investigación del presente trabajo.

Datos de identificación

Nombres y Apellidos: Edinson Hipólito Espino Muñoz
Grado académico: Magister
Especialización: Laboral

Breve introducción de la investigación

A nivel internacional, la prestación de servicio del bombero se ubica en dos sistemas: 1) voluntario y 2) voluntario y remunerado (conocida como mixto).

*El Perú, se acoge al sistema voluntario; por lo que, el servicio brindado es ad honorem, el bombero se encuentra adscrito al **Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante, CGBVP)**, el cual es una persona jurídica de derecho privado. La norma que regula al bombero es el **Decreto Legislativo N° 1260 (en adelante, D.L. N° 1260)**, la cual no considera a este como funcionario ni servidor público; sin embargo, indica que sí realiza un servicio público. Evidentemente, conforme la normativa peruana, el bombero no se encuentra bajo ningún régimen laboral porque no reúne todos los elementos de una relación laboral, en específico: la remuneración. Lo que conlleva a que no forme parte de un sistema de seguridad y salud ocupacional.*

Preguntas

1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el derecho laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?
En el Derecho Laboral se protege la salud ocupacional de los trabajadores. El Estado Peruano exige al empleador que cumpla con la normativa o estándares de seguridad en el desempeño de los trabajadores dentro de las instalaciones del empleador. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo señalada principios que deben cumplirse; tales como: principio de protección, de prevención. Hay una exigencia contemplada en el reglamento antes indicado que refiere que, al inicio, mitad y después se debe de examinar al trabajador para determinar cuál es su estado de salud. Por ejemplo, los bomberos al estar expuestos a gases, humo, fuego, no todas las personas pueden resistir estos ambientes o situaciones de trabajo. Por ello, la importancia de que el empleador cumpla con las normas de seguridad y salud ocupacional. Los protocolos de exámenes ocupacionales son importantes porque actúan desde el inicio al determinar si una persona está apta físicamente o salud si puede afrontar a un determinado clima, ambiente; de tal forma que, se traducen en parámetros para afrontar una situación regular de trabajo.
2. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted


considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?

Las actividades que realiza un bombero pueden identificarse una prestación personal frente a una situación de riesgo, asimismo, la subordinación entendida en que se le designan el personal a cargo determinadas funciones por realizar, con respecto a la retribución económica no se identifica porque la normativa peruana no señala una contraprestación económica, además no hay una actividad del bombero que se por cuenta ajena del empleador.

3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?
En el Derecho Comparado que el bombero tiene un régimen laboral, si le reconoce como un régimen especial que pueda compensar las situaciones o naturaleza de las actividades que realiza el bombero porque son labores distintas sui generis, así como de construcción civil, régimen de microempresa de regímenes especiales laborales también se puede crearse, identificar y nombrarse un régimen especial para el bombero, no sería uno común. Si el Perú habilita por norma o ley un régimen del bombero no únicamente sería para que este se beneficie en el tema de seguridad y salud en el trabajo, también debería de reconocerse otros beneficios laborales; tales como: una pensión, entre otros.
4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?
La situación jurídica del bombero entra en una nebulosa, tal como está dada la normatividad y conociendo los elementos esenciales de la relación laboral es bastante discutible y en perjuicio del bombero que se establezca una relación laboral, debido a que no existe una contraprestación económica a favor del bombero porque siempre está en discusión que no se cumple con el pago al bombero, el tercer elemento estaría faltando.
5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento "Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP". En tal escenario, ¿Considera usted que es congruente que los bomberos se guíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral?
Es congruente que el bombero conozca políticas de seguridad y salud ocupacional porque ellos son los actores directos en una situación de riesgo ya sea en la calle, vía pública, empresa y no que solo se establezca, debe ser de cumplimiento obligatorio, ellos tienen que aplicar estos conocimientos para que ejerzan su ayuda social. Es congruente de que conozca porque el conocimiento sobre no da cabida a ser considerado un trabajador solo es para aplicación de una actividad sobre todo para salvar vidas y las demás funciones que tiene el bombero.
6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?
En ningún régimen laboral se puede contextualizar porque no se cumple el tercer elemento: la contraprestación y no se realiza por cuenta ajena. Pero considero que si se crease por ley o norma se podría identificar y prevenir un tema de salud ocupacional; sin embargo, el decreto legislativo que regula al CGBVP y por ello debe tenerse en cuenta que el mismo estado debería de regular sus derechos laborales de acuerdo a las actividades altruistas que realiza el bombero.
7. ¿Considera usted que puede pertenecer a un régimen laboral especial o en su defecto, debe mantenerse su *statuo quo*?

Régimen laboral que justifique el derecho a la salud ocupacional de la Compañía de Bomberos Voluntarios "Salvadora Trujillo N° 26", en los años 2020-2022

El régimen laboral debe ser uno especial por crearse y que en la actualidad no cabe introducirlo porque no está hecho a su medida, lo cual conllevaría a deficiencias jurídicas. Por lo que, debe crearse el régimen en base a un estudio y análisis previo sobre las actividades que realiza el bombero y son diferentes a cualquier trabajo y debe tener su propia regulación como régimen laboral especial.



Edinson Hipólito Espino Muñoz
CALL. N° 3823

Anexo 6 : Formato de validación por juicio de expertos de ficha de entrevista

Validación por el Dr. Homero Absalón Salazar Chávez

ANEXO 03: FICHA DE ENTREVISTA FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Homero Absalón Salazar Chávez
Institución donde labora : Universidad Privada del Norte
Especialidad : Derecho Laboral.
Firma:



Instrumento de evaluación : Ficha de entrevista

Autores del instrumento: Bach. Quiroz Barreto, Estefani Lizeth y Bach. Shirley Catherine Vera Salinas.

II. ÍTEMS

Preguntas

1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el derecho laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?
.....
.....
2. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?
.....
.....
3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?
En tanto brindan un servicio a la comunidad, es una obligación del Estado de velar por la salud y la integridad del Bombero.
.....
.....
4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?
.....
.....
5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento "Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP".
.....
.....

6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) y de ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (reciba una remuneración) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Actualmente, existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?

.....

.....

7. ¿Considera usted que el bombero puede pertenecer a un régimen laboral o en su defecto, debe mantenerse el statuo quo para este? Debe mantenerse el statuo quo, salvo que sean a dedicación exclusiva.

.....

.....

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico y los objetivos.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre los datos a acopiarse.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL					40	

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CONFORME _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

40

INSTRUMENTO: x ACEPTADO MODIFICAR



FIRMA DE VALIDACIÓN DEL ESPECIALISTA

Validación por el Dr. César Yuniór Valera Malca

**ANEXO 03: FICHA DE ENTREVISTA
FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : César Yuniór Valera Malca
Institución donde labora : Estudio Jurídico "Valera & Ortiz abogados"
Especialidad : Derecho Laboral.
Firma:



Instrumento de evaluación : Ficha de entrevista
Autores del instrumento: Bach. Quiroz Barreto, Estefani Lizeth y Bach. Shirley Catherine Vera Salinas.

II. ÍTEMES

Preguntas

1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el derecho laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?

.....
.....

2. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?

.....
.....

3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?

En tanto brindan un servicio a la comunidad, es una obligación del Estado de velar por la salud y la integridad del Bombero.

.....
.....

4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?

.....
.....

5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento "Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP".

.....
.....

6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) y de ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (reciba una remuneración) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Actualmente, existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?

.....

.....

7. ¿Considera usted que el bombero puede pertenecer a un régimen laboral o en su defecto, debe mantenerse el statuo quo para este? Debe mantenerse el statuo quo, salvo que sean a dedicación exclusiva.

.....

.....

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico y los objetivos.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre los datos a acopiarse.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						43

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CONFORME _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

INSTRUMENTO: x ACEPTADO MODIFICAR


 FIRMA DE VALIDACIÓN DEL
 ESPECIALISTA

Validación por el Dr. Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez

**ANEXO 03: FICHA DE ENTREVISTA
FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez
Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de La Libertad
Especialidad : Derecho Laboral.
Firma:



Instrumento de evaluación : Ficha de entrevista
Autores del instrumento: Bach. Quiroz Barreto, Estefani Lizeth y Bach. Shirley Catherine Vera Salinas.

II. ÍTEMS

Preguntas

1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el derecho laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?
.....
.....
2. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?
.....
.....
3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?
En tanto brindan un servicio a la comunidad, es una obligación del Estado de velar por la salud y la integridad del Bombero.
.....
.....
4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?
.....
.....
5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento "Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP".
.....
.....

6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) y de ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (reciba una remuneración) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Actualmente, existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?

.....

.....

7. ¿Considera usted que el bombero puede pertenecer a un régimen laboral o en su defecto, debe mantenerse el statuo quo para este? Debe mantenerse el statuo quo, salvo que sean a dedicación exclusiva.

.....

.....

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico y los objetivos.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre los datos a acopiarse.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						44

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CONFORME _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

INSTRUMENTO: x ACEPTADO MODIFICAR



FIRMA DE VALIDACIÓN DEL ESPECIALISTA

Anexo 7 : Formato de validación por juicio de expertos de ficha de encuesta

Validación por el Dr. Homero Absalón Salazar Chávez

ANEXO 03: FICHA DE ENCUESTA FORMATO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Homero Absalón Salazar Chávez

Institución donde labora : Universidad Privada del Norte

Especialidad : Derecho Laboral.

Firma:



Instrumento de evaluación : Ficha de encuesta

Autores del instrumento: Bach. Quiroz Barreto, Estefani Lizeth y Bach. Shirley Catherine Vera Salinas.

II. ÍTEMS

1. ¿Usted ha adquirido alguna(as) enfermedad(es) ocupacional(es) por pertenecer al CGBVP?
 Sí.
 No.
2. En el supuesto que usted marcó "Sí". Identifique la clasificación correspondiente de la(s) enfermedad(es) ocupacional(es) adquirida(s) por pertenecer al CGBVP.
 Enfermedades ocupacionales producidas por agentes químicos.
 Enfermedades ocupacionales producidas por agentes físicos.
 Enfermedades ocupacionales producidas por agentes biológicos.
 Enfermedades ocupacionales producidas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en los otros apartados.
 Enfermedades ocupacionales de la piel, causadas por agentes o sustancias no comprendidas en alguno de los otros apartados.
 Enfermedades ocupacionales causadas por agentes carcinógenos.
3. El artículo n.º 09 del Decreto Legislativo N° 1260 regula la posibilidad de acceder al servicio de salud a través de instituciones públicas del Estado Peruano, ¿Usted ha accedido a este beneficio?
 Sí.
 No.
4. En el supuesto que usted marcó la opción "Sí", indique en qué institución pública de salud fue atendido(a).
 - Acceso al servicio de salud a través del Seguro Integral de Salud (SIS).
 - Acceso al servicio de salud a través del Seguro Social de Salud (ESSALUD).
 - Ambos.
5. Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud por parte del Estado Peruano?
 - 1 vez.
 - 2 veces.
 - 3 veces.
 - 4 veces.
 - 5 veces.
 - Más de 5 veces.
6. Identifique usted ¿Qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) cuando el

Estado Peruano le prestó el servicio de salud?

- Consulta externa.
 - Atención por Covid-19.
 - Atención por emergencia.
 - Salud mental.
 - Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos.
 - Atención en tópico.
 - Intervención quirúrgica mayor.
7. **Puede identificar usted, ¿A través de qué otra manera tiene asistencia médica?**
- Consulta externa por un médico particular.
 - Consulta externa por una clínica privada.
 - Contrato de un seguro de salud.
 - Convenios institucionales del CGBVP.
8. **Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud asumiendo el gasto de forma directa?**
- 1 vez.
 - 2 veces.
 - 3 veces.
 - 4 veces.
 - 5 veces.
 - Más de 5 veces.
9. **Identifique a usted a qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) para cuidar su salud asumiendo el gasto de forma directa.**
- Consulta externa.
 - Atención por Covid-19.
 - Atención por emergencia.
 - Salud mental.
 - Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos.
 - Atención en tópico.
 - Intervención quirúrgica mayor.
 - Otra...
10. **Identifique usted, ¿Cuántos años de servicio ha prestado a la sociedad a través del CGBVP?**
- 1-3 años.
 - 4-6 años.
 - 7-9 años.
 - 10-12 años.
 - 13-15 años.
 - Más que 15 años.
11. **Usted puede identificar, ¿Existe falta de protección normativa legal en la protección al derecho a la salud dentro del CGBVP?**
- Sí.
 - No.
12. **En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Cuál considera que es el grado de afectación por no existir una normatividad laboral de salud por pertenecer al CGBVP?**
- Mínimo.
 - Intermedio.
 - Máximo.
13. **¿Usted considera que se está afectando derechos constitucionales del CGBVP para la protección a su salud ocupacional?**
- Sí.

- No.

14. En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Qué derechos constitucionales considera que se vulneran?

- Derecho a la vida.
- Derecho a la salud.
- Derecho a la integridad.
- Derecho al trabajo.
- Otra.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
 EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico y los objetivos.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre los datos a acopiarse.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						40

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CONFORME _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

40

 INSTRUMENTO: x ACEPTADO MODIFICAR



**FIRMA DE VALIDACIÓN DEL
 ESPECIALISTA**

Validación por el Dr. César Yuniór Valera Malca

ANEXO 03: FICHA DE ENCUESTA FORMATO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : César Yuniór Valera Malca
Institución donde labora : Estudio Jurídico "Valera & Ortiz abogados"
Especialidad : Derecho Laboral.
Firma:



Instrumento de evaluación : Ficha de encuesta

Autores del instrumento: Bach. Quiroz Barreto, Estefani Lizeth y Bach. Shirley Catherine Vera Salinas.

II. ÍTEMS

1. **¿Usted ha adquirido alguna(as) enfermedad(es) ocupacional(es) por pertenecer al CGBVP?**
 Sí.
 No.
2. **En el supuesto que usted marcó "Sí". Identifique la clasificación correspondiente de la(s) enfermedad(es) ocupacional(es) adquirida(s) por pertenecer al CGBVP.**
 Enfermedades ocupacionales producidas por agentes químicos.
 Enfermedades ocupacionales producidas por agentes físicos.
 Enfermedades ocupacionales producidas por agentes biológicos.
 Enfermedades ocupacionales producidas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en los otros apartados.
 Enfermedades ocupacionales de la piel, causadas por agentes o sustancias no comprendidas en alguno de los otros apartados.
 Enfermedades ocupacionales causadas por agentes carcinógenos.
3. **El artículo n.º 09 del Decreto Legislativo N° 1260 regula la posibilidad de acceder al servicio de salud a través de instituciones públicas del Estado Peruano, ¿Usted ha accedido a este beneficio?**
 Sí.
 No.
4. **En el supuesto que usted marcó la opción "Sí", indique en qué institución pública de salud fue atendido(a).**
 - Acceso al servicio de salud a través del Seguro Integral de Salud (SIS).
 - Acceso al servicio de salud a través del Seguro Social de Salud (ESSALUD).
 - Ambos.
5. **Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud por parte del Estado Peruano?**
 - 1 vez.
 - 2 veces.
 - 3 veces.
 - 4 veces.
 - 5 veces.
 - Más de 5 veces.
6. **Identifique usted ¿Qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) cuando el**

Estado Peruano le prestó el servicio de salud?

- Consulta externa.
 - Atención por Covid-19.
 - Atención por emergencia.
 - Salud mental.
 - Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos.
 - Atención en tópico.
 - Intervención quirúrgica mayor.
7. **Puede identificar usted, ¿A través de qué otra manera tiene asistencia médica?**
- Consulta externa por un médico particular.
 - Consulta externa por una clínica privada.
 - Contrato de un seguro de salud.
 - Convenios institucionales del CGBVP.
8. **Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud asumiendo el gasto de forma directa?**
- 1 vez.
 - 2 veces.
 - 3 veces.
 - 4 veces.
 - 5 veces.
 - Más de 5 veces.
9. **Identifique a usted a qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) para cuidar su salud asumiendo el gasto de forma directa.**
- Consulta externa.
 - Atención por Covid-19.
 - Atención por emergencia.
 - Salud mental.
 - Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos.
 - Atención en tópico.
 - Intervención quirúrgica mayor.
 - Otra...
10. **Identifique usted, ¿Cuántos años de servicio ha prestado a la sociedad a través del CGBVP?**
- 1-3 años.
 - 4-6 años.
 - 7-9 años.
 - 10-12 años.
 - 13-15 años.
 - Más que 15 años.
11. **Usted puede identificar, ¿Existe falta de protección normativa legal en la protección al derecho a la salud dentro del CGBVP?**
- Sí.
 - No.
12. **En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Cuál considera que es el grado de afectación por no existir una normatividad laboral de salud por pertenecer al CGBVP?**
- Mínimo.
 - Intermedio.
 - Máximo.
13. **¿Usted considera que se está afectando derechos constitucionales del CGBVP para la protección a su salud ocupacional?**
- Sí.

- No.

14. En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Qué derechos constitucionales considera que se vulneran?

- Derecho a la vida.
- Derecho a la salud.
- Derecho a la integridad.
- Derecho al trabajo.
- Otra.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

 MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
 EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico y los objetivos.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre los datos a acopiarse.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CONFORME _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

 INSTRUMENTO: x ACEPTADO MODIFICAR



**FIRMA DE VALIDACIÓN DEL
 ESPECIALISTA**

Validación por el Dr. Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez

ANEXO 03: FICHA DE ENCUESTA FORMATO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez
Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de La Libertad
Especialidad : Derecho Laboral.
Firma:



Instrumento de evaluación : Ficha de encuesta

Autores del instrumento: Bach. Quiroz Barreto, Estefani Lizeth y Bach. Shirley Catherine Vera Salinas.

II. ÍTEMS

1. **¿Usted ha adquirido alguna(as) enfermedad(es) ocupacional(es) por pertenecer al CGBVP?**
 - Sí.
 - No.
2. **En el supuesto que usted marcó "Sí". Identifique la clasificación correspondiente de la(s) enfermedad(es) ocupacional(es) adquirida(s) por pertenecer al CGBVP.**
 - Enfermedades ocupacionales producidas por agentes químicos.
 - Enfermedades ocupacionales producidas por agentes físicos.
 - Enfermedades ocupacionales producidas por agentes biológicos.
 - Enfermedades ocupacionales producidas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en los otros apartados.
 - Enfermedades ocupacionales de la piel, causadas por agentes o sustancias no comprendidas en alguno de los otros apartados.
 - Enfermedades ocupacionales causadas por agentes carcinógenos.
3. **El artículo n.º 09 del Decreto Legislativo N° 1260 regula la posibilidad de acceder al servicio de salud a través de instituciones públicas del Estado Peruano, ¿Usted ha accedido a este beneficio?**
 - Sí.
 - No.
4. **En el supuesto que usted marcó la opción "Sí", indique en qué institución pública de salud fue atendido(a).**
 - Acceso al servicio de salud a través del Seguro Integral de Salud (SIS).
 - Acceso al servicio de salud a través del Seguro Social de Salud (ESSALUD).
 - Ambos.
5. **Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud por parte del Estado Peruano?**
 - 1 vez.
 - 2 veces.
 - 3 veces.
 - 4 veces.
 - 5 veces.
 - Más de 5 veces.
6. **Identifique usted ¿Qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) cuando el**

Estado Peruano le prestó el servicio de salud?

- Consulta externa.
 - Atención por Covid-19.
 - Atención por emergencia.
 - Salud mental.
 - Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos.
 - Atención en tópico.
 - Intervención quirúrgica mayor.
7. **Puede identificar usted, ¿A través de qué otra manera tiene asistencia médica?**
- Consulta externa por un médico particular.
 - Consulta externa por una clínica privada.
 - Contrato de un seguro de salud.
 - Convenios institucionales del CGBVP.
8. **Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud asumiendo el gasto de forma directa?**
- 1 vez.
 - 2 veces.
 - 3 veces.
 - 4 veces.
 - 5 veces.
 - Más de 5 veces.
9. **Identifique a usted a qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) para cuidar su salud asumiendo el gasto de forma directa.**
- Consulta externa.
 - Atención por Covid-19.
 - Atención por emergencia.
 - Salud mental.
 - Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos.
 - Atención en tópico.
 - Intervención quirúrgica mayor.
 - Otra...
10. **Identifique usted, ¿Cuántos años de servicio ha prestado a la sociedad a través del CGBVP?**
- 1-3 años.
 - 4-6 años.
 - 7-9 años.
 - 10-12 años.
 - 13-15 años.
 - Más que 15 años.
11. **Usted puede identificar, ¿Existe falta de protección normativa legal en la protección al derecho a la salud dentro del CGBVP?**
- Sí.
 - No.
12. **En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Cuál considera que es el grado de afectación por no existir una normatividad laboral de salud por pertenecer al CGBVP?**
- Mínimo.
 - Intermedio.
 - Máximo.
13. **¿Usted considera que se está afectando derechos constitucionales del CGBVP para la protección a su salud ocupacional?**
- Sí.

- No.

14. En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Qué derechos constitucionales considera que se vulneran?

- Derecho a la vida.
- Derecho a la salud.
- Derecho a la integridad.
- Derecho al trabajo.
- Otra.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico y los objetivos.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre los datos a acopiarse.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						43

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CONFORME _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

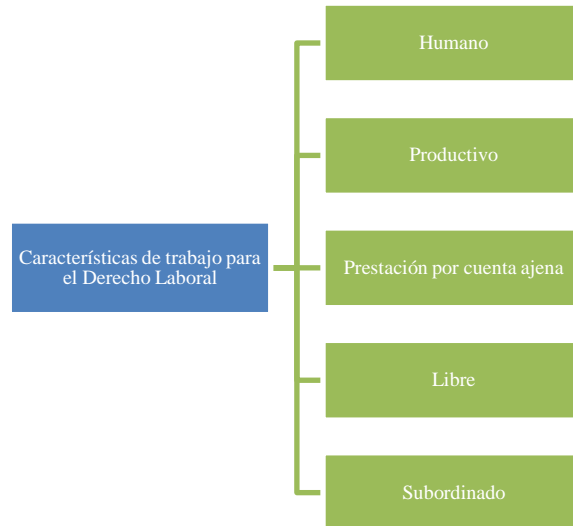
43

 INSTRUMENTO: x ACEPTADO MODIFICAR


FIRMA DE VALIDACIÓN DEL ESPECIALISTA

Anexo 8: Organizadores visuales

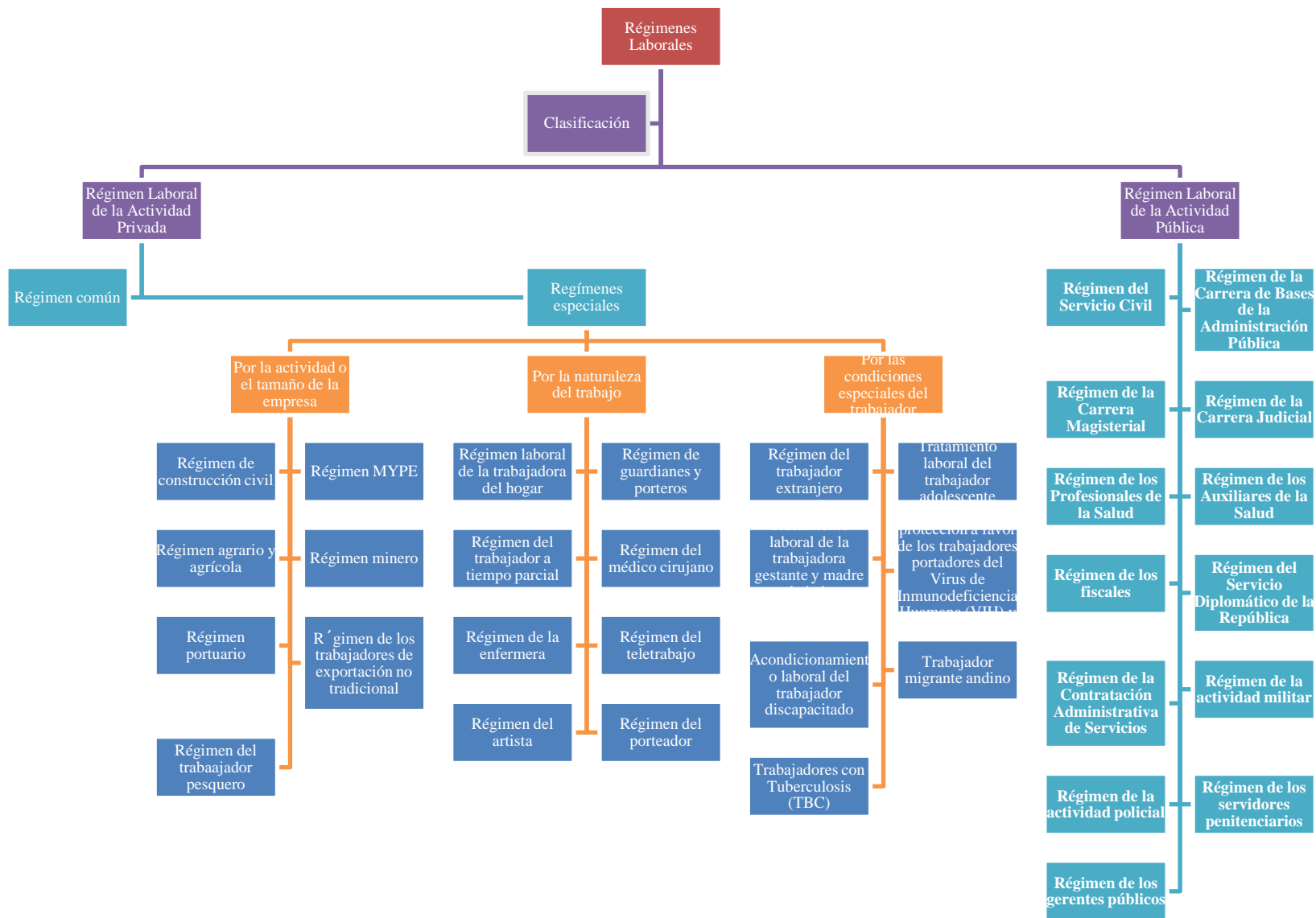
1) Ilustración: Características de trabajo para el Derecho Laboral.



2) Ilustración: Regímenes laborales.

(Ver en la siguiente página)

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

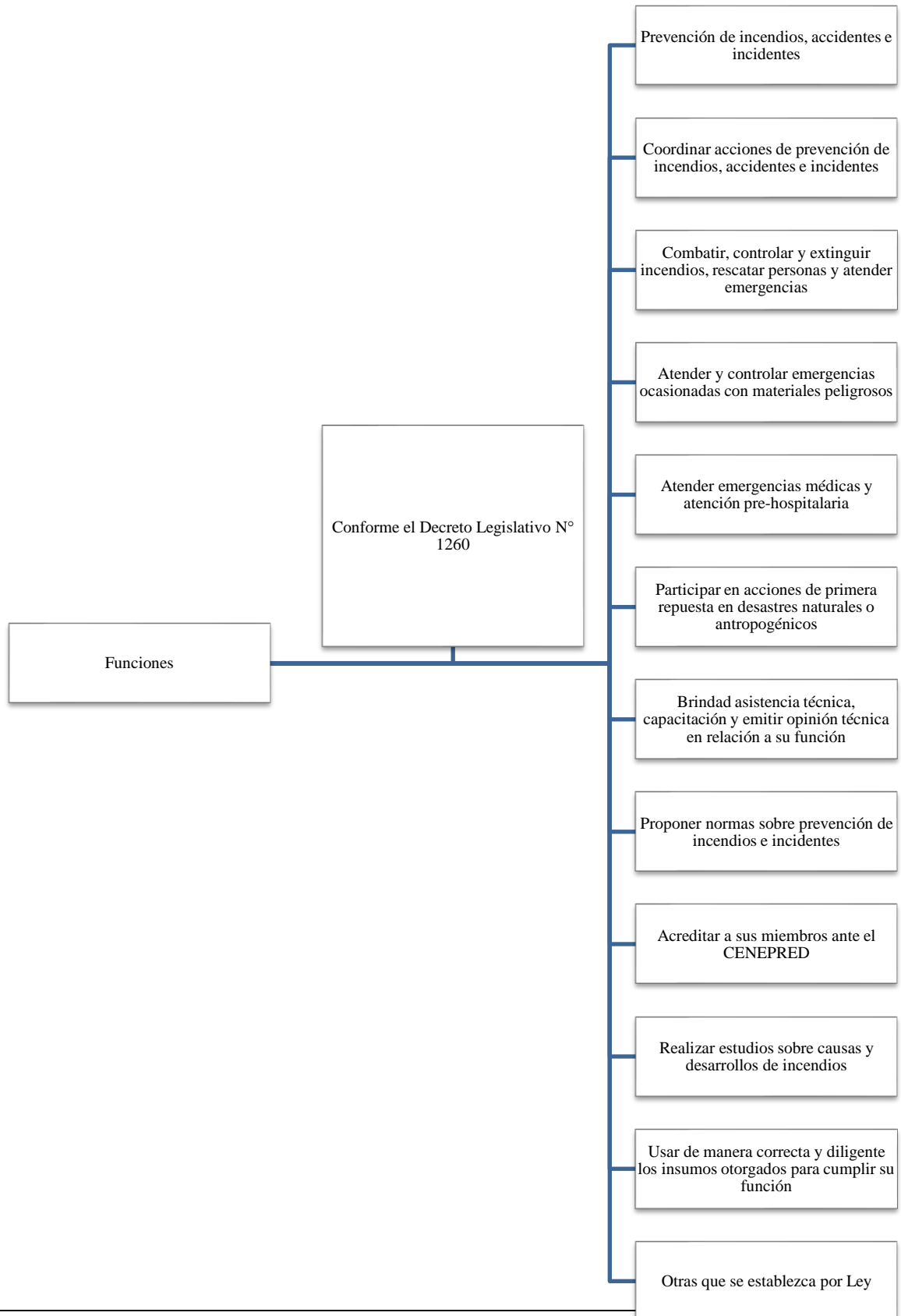


3) Ilustración: Características del servicio público del bombero.

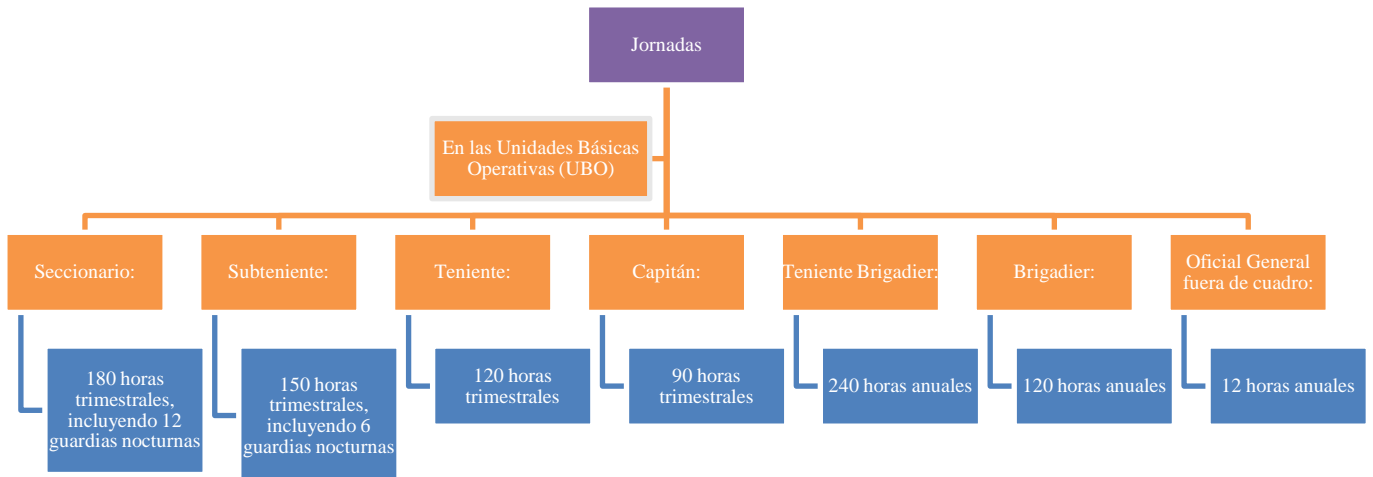


(Ver en la siguiente página)

4) Ilustración: Funciones del Bombero según el D.L. N° 1260.



5) Ilustración: Jornadas del bombero voluntario.



Fuente: *Elaboración propia*

Anexo 5 : Entrevistas

Anexo 9.1 Entrevista realizada a los abogados litigantes en Derecho Laboral.

	Abogada Gianella Isabel Tapullima Córdova (A1)	Abogada Sthephanie Monike Abanto Flores (A2)	Abogado Edinson Espino Muñoz (A3)
<p>1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el Derecho Laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?</p>	<p>Dentro de un vínculo laboral entre empleador y trabajador existen parámetros y lineamientos que se deben cumplir a cabalidad, ello depende en su totalidad del tipo de contratación que le otorgue un empleador a su trabajador, empero, siempre se debe garantizar las adecuadas condiciones para que todo trabajador pueda trabajar en un ambiente saludable, es decir, que el empleador cumpla con priorizar la salud física y mental de su trabajador, y por ello es que se otorga un porcentaje mensual a Essalud para el seguro y atención médica gratuita.</p> <p>Los protocolos de exámenes médicos ocupacionales son muy necesarios y de suma importancia, porque de esa manera al momento de contratar al personal se puede saber si cuenta con las condiciones físicas y mentales necesarias para el puesto de trabajo que ocupará y de igual manera, corresponde hacer chequeos para que así se pueda prever sobre el estado de salud de los trabajadores.</p>	<p>El Derecho Laboral está dirigido a regular normas jurídicas para instaurar una correcta y apropiada relación en el trabajo; la sola proeza de contar con tal derecho para los trabajadores implica desarrollar un ambiente laboral seguro, estable y salubre, previniendo de enfermedades y lesiones relacionadas a las distintas jornadas dedicadas, puesto que la salud ocupacional de los colaboradores, es lo más importante de la empresa, siendo fructuosa para el éxito de esta. Del mismo modo, resulta imperioso que los centros de trabajo realicen exámenes médicos ocupacionales (Pre- ocupacional, ocupacional periódico y ocupacional de retiro), debido a que estos garantizarán el bienestar del trabajador, la aptitud para desempeñar funciones de forma óptima y así mejorar así sus condiciones de vida.</p>	<p>En el Derecho Laboral se protege la salud ocupacional de los trabajadores. El Estado Peruano exige al empleador que cumpla con la normativa o estándares de seguridad en el desempeño de los trabajadores dentro de las instalaciones del empleador. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo señalada principios que deben cumplirse; tales como: principio de protección, de prevención. Hay una exigencia contemplada en el reglamento antes indicado que refiere que, al inicio, mitad y después se debe de examinar al trabajador para determinar cuál es su estado de salud. Por ejemplo, los bomberos al estar expuestos a gases, humo, fuego, no todas las personas pueden resistir estos ambientes o situaciones de trabajo. Por ello, la importancia de que el empleador cumpla con las normas de seguridad y salud ocupacional. Los protocolos de exámenes ocupacionales son importantes porque actúan desde el inicio al determinar si una persona está apta físicamente o salud si puede afrontar a un determinado clima, ambiente; de tal forma que, se traducen en parámetros para afrontar una situación regular de trabajo.</p>

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

<p>2. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?</p>	<p>Sí, porque dicha autoridad opera con personal calificado, esto es, bomberos, para que puedan realizar las funciones de prevención, control y extinción de incendios, entre otros, por lo que la salud de las personas que realizan estas funciones se ve vulnerada y, por consiguiente, ello genera que se deba proteger y velar por los derechos que por ley le corresponde a toda persona, esto es, derecho a la salud.</p>	<p>Considero que sí, debido a que los efectivos que conforman el cuerpo de bomberos desarrollan sus funciones que incluso se encuentran dentro de una clasificación de actividades de alto riesgo, por lo tanto, deberían de tener derechos laborales, por la naturaleza de una prestación.</p>	<p>Las actividades que realiza un bombero pueden identificarse una prestación personal frente a una situación de riesgo, asimismo, la subordinación entendida en que se le designan el personal a cargo determinadas funciones por realizar, con respecto a la retribución económica no se identifica porque la normativa peruana no señala una contraprestación económica, además no hay una actividad del bombero que se por cuenta ajena del empleador.</p>
<p>3. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?</p>	<p>Sí.</p>	<p>Por supuesto, puesto que es importante que se tome como referencia el Derecho Comparado, tal es así que, hay muchas figuras jurídicas que se toman en cuenta en el derecho, por ejemplo, se puede citar lo referente a los daños punitivos, que no pertenecen a nuestro sistema jurídico; sin embargo, se aplican en los despidos inconstitucionales. En el presente caso, es perfectamente congruente que también el bombero forme parte del sistema mixto: bomberos voluntarios y sobre todo los remunerados a fin de que el Estado Peruano atienda su integridad y salud.</p>	<p>En el Derecho Comparado que el bombero tiene un régimen laboral, si le reconoce como un régimen especial que pueda compensar las situaciones o naturaleza de las actividades que realiza el bombero porque son labores distintas sui generis, así como de construcción civil, régimen de microempresa de regímenes especiales laborales también se puede crearse, identificarse y nombrarse un régimen especial para el bombero, no sería uno común. Si el Perú habilita por norma o ley un régimen del bombero no únicamente sería para que este se beneficie en el tema de seguridad y salud en el trabajo, también debería de reconocerse otros beneficios laborales; tales como: una pensión, entre otros.</p>
<p>4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de</p>	<p>Se encuentra desprotegido jurídicamente.</p>	<p>Mientras no haya alguna regulación por parte del Estado Peruano, el bombero seguirá siendo</p>	

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

<p>por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?</p>		<p>voluntario, pues no forma parte de un régimen laboral.</p>	<p>La situación jurídica del bombero entra en una nebulosa, tal como está dada la normatividad y conociendo los elementos esenciales de la relación laboral es bastante discutible y en perjuicio del bombero que se establezca una relación laboral, debido a que no existe una contraprestación económica a favor del bombero porque siempre está en discusión que no se cumple con el pago al bombero, el tercer elemento estaría faltando.</p>
<p>5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento “Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP”. ¿En tal escenario, Considera usted que es congruente que los bomberos se guíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral?</p>	<p>Que no sea considerado o denominado “trabajador” no quiere decir que en la realidad de los hechos no lo sea. El bombero brinda servicios a la población cuando se encuentran en peligro o en caso de daño al ambiente, como es el caso de incendios forestales. Por tanto, es correcto que se encuentre regulado mediante normas laborales, empero, ello no quiere decir que la forma en que se encuentra regulado sea la adecuada.</p>	<p>No es congruente que se encuentre relacionado a figuras jurídicas laborales si es que el bombero no es un trabajador resguardado por esta rama del derecho, sin embargo, es sustancial que reciban resguardo para el servicio de sus labores, siendo estas de alto riesgo.</p>	<p>Es congruente que el bombero conozca políticas de seguridad y salud ocupacional porque ellos son los actores directos en una situación de riesgo ya sea en la calle, vía pública, empresa y no que solo se establezca, debe ser de cumplimiento obligatorio, ellos tienen que aplicar estos conocimientos para que ejerzan su ayuda social. Es congruente de que conozca porque el conocimiento sobre no da cabida a ser considerado un trabajador solo es para aplicación de una actividad sobre todo para salvar vidas y las demás funciones que tiene el bombero.</p>
<p>6. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) y de ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (reciba una</p>	<p>Podría catalogarse como un servidor público. No.</p>	<p>Podría corresponder a un régimen especial laboral, debido a sus actividades, dado que,</p>	<p>En ningún régimen laboral se puede contextualizar porque no se cumple el tercer elemento: la contraprestación y no se realiza por</p>

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

<p>remuneración) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Actualmente, existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?</p>		<p>son consideradas dentro la Seguridad y Salud en el trabajo, como riesgosas.</p>	<p>cuenta ajena. Pero considero que si se crease por ley o norma se podría identificar y prevenir un tema de salud ocupacional; sin embargo, el decreto legislativo que regula al CGBVP y por ello debe tenerse en cuenta que el mismo estado debería de regular sus derechos laborales de acuerdo con las actividades altruistas que realiza el bombero.</p>
<p>7. ¿Considera usted que el bombero puede pertenecer a un régimen laboral o en su defecto, debe mantenerse el <i>statuo quo para este</i>?</p>	<p>Debería pertenecer a un régimen laboral especial.</p>	<p>Debería pertenecer a un régimen laboral privado, pese a ello, mientras el bombero no perciba remuneración alguna, se mantendrá el <i>statuo quo</i>.</p>	<p>El régimen laboral debe ser uno especial por crease y que en la actualidad no cabe introducirlo porque no está hecho a su medida, lo cual conllevaría a deficiencias jurídicas. Por lo que, debe crearse el régimen en base a un estudio y análisis previo sobre las actividades que realiza el bombero y son diferentes a cualquier trabajo y debe tener su propia regulación como régimen laboral especial.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 9.2 Entrevista realizada a las secretarías Judiciales especializadas en Derecho Laboral.

	Abogada Dora Rufina Mujica Minaya (S1)	Abogada Rosario del Pilar Ramírez Abanto (S2)
<p>1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el Derecho Laboral protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los protocolos de exámenes médicos ocupacionales?</p>	<p>El Derecho Laboral, protege al trabajador de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, los protocolos de exámenes médicos, son muy importantes porque con este documento se establecerá que tipo de enfermedad tiene cada uno de los trabajadores o bomberos, para poder reclamar sus derechos laborales, ante el empleador y las aseguradoras.</p>	<p>El Derecho Laboral en tanto tiene como contenido las disposiciones que regulan la relación laboral; y siendo que hay actividades laborales que pueden generar o afectaciones en la salud e incluso en la vida, pues se trata de actividades riesgosas, tanto en el desarrollo de las mismas, así como por el uso de los materiales o implementos para desarrollar las actividades. Para lo cual se encuentran previstas disposiciones legales que prevén exigencias para los empleadores y para los</p>

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

propios trabajadores, esto es el cumplimiento de las mismas que implica el uso de materiales adecuados tanto en vestimenta y aditamentos para minorar los peligros que lleva el desempeño de ciertas labores.

Los exámenes médicos ocupacionales, revisten importancia en tanto permite conocer el estado de salud en que se encuentra un trabajador al momento de ingresar a un centro de trabajo; en el desarrollo de las labores, pues permitirá aplicar paliativos o tomar medidas para que se proteja la salud y la vida del trabajador; y las condiciones de salud en que se da fin a la relación laboral, pues ello puede conllevar en algunas actividades el beneficio de un seguro cubierto por el empleador. También se podrá tener certeza de la fecha de inicio de invalidez a efectos de poder determinar las responsabilidades previstas en las disposiciones que regulan nuestro ordenamiento jurídico.

2. **En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?**

Que, las acciones que realizan la CGBVP, deben generar derecho en materia laboral, porque ellos realizan una labor de alto riesgo en favor de la población peruana que el estado peruano no lo ha considerado así, ya que los bomberos no los han considerado como trabajador públicos o privados, conforme lo establece su propia norma a la fecha.

No, generan derechos relevantes en materia laboral, pues muchos de los que forman parte del cuerpo de bomberos tienen una relación laboral con un empleador. Pues si bien es un cuerpo jerarquizado, que implica el cumplimiento de órdenes, su naturaleza es diferente a la que reviste una relación laboral, pues su finalidad es de servicio a la sociedad.

3. **Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse al bombero en lo referente a su salud ocupacional?**

En el Perú, debe reconocer sus derechos laborales y obligaciones a los bomberos, por que realizan una labor de alto riesgo y se aplicaría las enfermedades profesionales y ocupacionales, ya que ellos previenen y protegen a la vida humana que están en riesgo y como consecuencia de ello deben estar protegidos de las enfermedades ocupacionales y profesionales, en el Perú en nuestra misma legislación no se ha tomado en consideración los derechos laborales a los bomberos, ellos se encuentran

En tanto brindan un servicio a la comunidad, es una obligación del Estado de velar por la salud y la integridad del Bombero.

El decreto Legislativo 1260 en su artículo 9 inciso e) modificado por el artículo 2 de la Ley 31417 (15 febrero 2022), **prescribe:** Los que no se encuentren asegurados bajo las modalidades establecidas en la Ley 26790, tienen derecho a recibir sin costo alguno las prestaciones asistenciales de salud y hospitalización, a

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

desprotegido ante cual cualquier enfermedad o riesgos de los accidentes y eso es injusto.

cargo del Seguro Social de Salud - ESSALUD, ocasionados por los actos de servicio; así como las que se manifiesten posteriormente como consecuencia de estos actos de servicio. Las prestaciones se proporcionan hasta la total recuperación y/o rehabilitación del accidentado." Con esta disposición legal se está cautelando que no se encuentre desprotegido el Bombero ante una eventualidad en el desempeño de actividad.

4. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?

Es cierto que no existe contratación con el estado peruano y tampoco existe un régimen laboral, específico para los bomberos, su situación jurídica, no es de un trabajador público o privado, porque no tiene los 3 elementos para la existencia de una relación laboral a) la prestación de servicios; b) la subordinación o dependencia del trabajador y; c) la remuneración por tales servicios, pues se podría considerar al bombero como un trabajador con régimen especial que realiza trabajos esporádicos y que solo en momentos que sean necesarios, como por ejemplo para apagar un incendio hasta concluir la labor, se puede considerar la labor realizar en subordinación con el estado y computarse en eso solo las horas trabajadas y deben tener un régimen laboral especial, específico para los bomberos, ya que esta labor es voluntario y no obligatoria, como se hace con los trabajadores. y deben cumplir su labor por horas ya sea semanales o mensuales y que el estado cumpla con pagar las horas laboradas y les del todos los derechos laborales como un trabajador.

Es una relación sui generis en tanto no se regule como una relación laboral en estricto, pues se cautela ciertos beneficios, pero no derechos que se generan con una relación laboral.

5. El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento “Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP”. En tal escenario, ¿Considera usted que es congruente que los bomberos se guíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral?

Si bien es cierto que ahora el bombero no es considerado como trabajador porque el estado no lo está protegiendo ante cualquier eventualidad, lo cierto es que el bombero debe considerarse como un trabajador eventual y el estado debe reconocer sus derecho como un trabajador y debe ser materia de evaluación por ante las enfermedades profesionales u ocupacionales, como consecuencia de la labor que viene desempeñando,

Puede no ser congruente, pero es importante que se les proteja en el desempeño de sus labores y se les facilite el acceso a los servicios de salud y la indemnización respectiva de ser el caso

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

aun cuando este tema es subjetivo y el estado nunca va a tener querer sumir la carga con los trabajadores

6. **Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) y de ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (reciba una remuneración) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Actualmente, existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?**

El régimen laboral que se adecuaría aplicarse a los bomberos es 728, pero con características especiales (trabajo realizado por horas), por cuanto es el último régimen que hasta la actualidad está vigente y su labor que realizaría serían computados las horas laboradas en el cumplimiento de su labor como bombero y el estado tendría que reconocer sus derechos laborales y la salud ocupacional y enfermedades profesionales, como un trabajador de régimen especial y semanalmente se debería de establecer las Horas de labor semanal y a su vez mensual, para considerar que ha laborado un mes.

Podría ser en un régimen especial, como las muchas que existen en nuestro ordenamiento legal, dada la labor especial que desarrollan.

7. **¿Considera usted que el bombero puede pertenecer a un régimen laboral o en su defecto, debe mantenerse el *statu quo* para este?**

El bombero debe de considerarse como un trabajador público dentro del régimen laboral 728, (con un régimen especial, por horas laboradas) pero con reglas y condiciones especiales que debe cumplir en la labor que debe realizar día y día para que preste un buen servicio a la población y ciudadanía ante eventuales desastres o accidentes.

Debe mantenerse el *statu quo*, salvo que sean a dedicación exclusiva.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 9.3 Entrevista realizada a los Jueces y Magistrado especializados en Derecho Laboral.

	Doctor Luis Manuel Ferrer Chávez (J1)	Doctora Tiana Otiniano López (J2)	Doctor Javier Arturo Reyes Guerra (M1)
1. Puede usted describir, ¿Cómo es que el Derecho Laboral	Se puede entender que la salud	La ley de Seguridad y Salud en el	La protección que brinda el Derecho
2. protege la salud ocupacional dentro de una relación laboral? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Puede describir la importancia de los	ocupacional está vinculada con todo lo relacionado con la salud y seguridad en el lugar de trabajo, y de	trabajo protege a los trabajadores y a quienes estando en el local de la empresa pueden	Laboral en materia de salud ocupacional en una relación laboral se basa en la aplicación de los principios de prevención, responsabilidad y

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

protocolos de exámenes médicos ocupacionales?

forma especial brinda atención a los trabajadores. Así el Ministerio de Salud del Perú señala que con dicha institución se: “Implementa el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores y contribuye a crear ambientes de trabajo saludables, a través de estrategias de prevención de accidentes y de enfermedades profesionales u ocupacionales. Asimismo, fomenta la prevención de enfermedades relacionadas al trabajo y de promoción de la salud en sus ambientes” (<https://www.gob.pe/24264-ministerio-de-salud-salud-ocupacional>). En ese panorama, es fundamental que la salud ocupacional se encuentre presente dentro de toda relación laboral, y que de acuerdo a nuestro sistema jurídico, es importante la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley No 29783, en cuyo artículo I de su Título Preliminar indica que: “El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral”.

verse afectados en su salud y vida. En cuanto a los Protocolos de los EMO son de suma relevancia, destacándose el aspecto preventivo y de responsabilidad del empleador.

protección, de tal forma que el empleador garantice en el centro de trabajo se brinden las condiciones que protejan la vida e integridad física y psicológica de los trabajadores, asumiendo para tal efecto las cargas económicas y materiales derivados de la ocurrencia de un accidente o enfermedad. En el Perú la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo brinda una regulación general de prevención de riesgos laborales.

Los protocolos de exámenes médicos ocupacionales son importantes porque permiten la vigilancia de la salud de los trabajadores, el control de riesgos en el trabajo según la situación de salud del trabajador, genera el registro de información que es fuente para que el empleador pueda determinar las medidas de prevención y control de las áreas y lugares de prestación de los servicios.

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

<p>3. En el Perú, el CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, a su vez, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro a favor de la sociedad peruana. Bajo ese contexto, ¿Usted considera que dichas acciones generan derechos relevantes en materia laboral?</p>	<p>La tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo N° 1260 – “Ley que Fortalece el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como parte de Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y regula la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú”, prescribe que lo siguiente: “El régimen de servicios del personal de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú es el establecido por la Ley No 30057 Ley del Servicio Civil. El personal administrativo remunerado que viene prestando servicios en el Cuerpo General de Bomberos del Perú, cuyo nombre en virtud a la presente norma cambia a Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, mantendrá su régimen laboral, hasta la implementación de la Ley No 30057 - Ley del Servicio Civil”. En tal sentido, es claro que el personal de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú se encuentra adscrito a la Ley No 30057, salvo el personal administrativo que seguirá manteniendo su régimen hasta que se implemente dicha ley. Ahora bien, dentro del marco de la citada Ley del Servicio Civil, si estamos ante una relación laboral, claro está, dentro del marco de dicho régimen laboral.</p>	<p>Debería, debido a su función.</p>	<p>Como bien explica Neves Mujica el trabajo que está dentro del ámbito de estudio y protección del Derecho Laboral y la normativa laboral es el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado; por lo que si bien las acciones que se mencionan podrían considerar prestaciones personales subordinadas al CGBVP, no se trata de trabajo productivo, en tanto es propio del voluntariado de una actividad sin fines de lucro como es el servicio de bombero; por lo que no está bajo el marco de protección general del Derecho Laboral; sin embargo, dado que es una labor de naturaleza social y que está vinculado al Estado (específicamente al Poder Ejecutivo) en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, tales prestaciones sí tienen actualmente implicancias vinculadas al Derecho Laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo e inclusive tienen que ver con el derecho a la seguridad social.</p>
<p>4. Recogiendo experiencias internacionales en las cuales se han reconocido derechos laborales al bombero, ¿Considera usted que en el Perú también debe protegerse</p>	<p>Por supuesto que se debe proteger a todo prestador de servicios por el trabajo que</p>	<p>Considero que sí.</p>	<p>Ya el D.L. 1260 otorga como beneficios a los bomberos de una subvención única para casos</p>

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

<p>al bombero en lo referente a su salud ocupacional?</p>	<p>realiza, y sobre todo en materia de salud ocupacional, ello debe ser una finalidad a cumplir, no cabe ninguna duda, considerar lo contrario es pensar, que exista el riesgo que un prestador de servicios que sufra algún daño, accidente o enfermedad no se le pueda proteger, tutelar y reparar.</p>	<p>de incapacidad permanente o fallecimiento o en el caso de incapacidad temporal; se regula la posibilidad de recibir sin costo prestaciones asistenciales de salud y hospitalización a cargo de ESSALUD y se los incorpora al SIS; lo que significa que sí es factible brindar un marco de protección en materia de salud ocupacional a favor de los bomberos.</p>
<p>5. Partiendo de lo siguiente: no existe una contratación con el Estado Peruano y tampoco existe un régimen laboral de por medio, entonces, ¿Cuál es la situación jurídica del bombero?</p>	<p>La situación jurídica del bombero se encuentra adscrito a lo que indica el Decreto Legislativo N° 1260, así su artículo 9 indica que: “Artículo 9.- Beneficios. Los Bomberos Activos del CGBVP tienen de los siguientes beneficios:</p> <p>a) Subvención única con cargo al Fondo de Invalidez y Protección de los Bomberos Voluntarios del Perú, conforme a lo previsto en la Quincuagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público del Año Fiscal 2017.</p> <p>b) Una pensión de gracia excepcional y temporal para Bomberos o sus herederos, en caso de incapacidad permanente o fallecimiento, a ser otorgada por el Ministerio del Interior. Mediante</p>	<p>Actualmente es un voluntario.</p> <p>Es un servidor público que presta servicios en cuerpo el general de bomberos del Perú en forma libre y voluntaria, bajo un sistema de voluntariado, no sujeto a ningún régimen laboral privado o público, aunque supeditado a las normas estatutarias que rigen la actividad de dicha entidad pública en cuanto a sus funciones y responsabilidades.</p>

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

Decreto Supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas y el ministro del Interior, a propuesta de este último, se establecerá el monto de la pensión de gracia, su temporalidad, características, beneficiarios, requisitos y demás condiciones para su otorgamiento.

c) El Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) del Ministerio de Educación, considera a los Bomberos y sus hijos para el otorgamiento de becas y se les otorga un puntaje adicional en la etapa de asignación de las becas, siempre que cumplan los requisitos exigidos por dicha

entidad.

d) Pase libre en vehículos de transporte público.

e) Los Bomberos del CGBVP que no se encuentren asegurados bajo las modalidades establecidas en la Ley No 26790, tienen derecho a recibir las prestaciones asistenciales de salud a cargo al Seguro Social de Salud – ESSALUD sin costo alguno, así como la hospitalización, en los casos de accidentes producidos como consecuencia de los actos de servicio. Las prestaciones se proporcionan hasta la total recuperación y/o rehabilitación del accidentado.

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

g) Los Bomberos del CGBVP son incorporados al Seguro Integral de Salud (SIS) conforme a lo señalado en la Ley N° 29695 y están incluidos en el régimen subsidiado según lo establecido en la Ley N° 29344,

Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud.”. Asimismo, la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo N° 1260 establece que el régimen de servicios del personal de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú es el establecido por la Ley No 30057 Ley del Servicio Civil.

6. **El bombero no es considerado como un trabajador; sin embargo, cuando una persona postula al CGBVP se le brinda información sobre seguridad y salud ocupacional; asimismo, en enero de 2022 se aprobó oficialmente el documento “Política de Seguridad y Salud Ocupacional del CGBVP”.** ¿En tal escenario, Considera usted que es congruente que los bomberos se guíen bajo figuras jurídicas que son regulados por la norma laboral?

Es cierto que, el mencionado Decreto Legislativo N° 1260 es cuidadoso en no mencionar la palabra “trabajador”, “subordinación”, ni “remuneración”; pero ello no significa que un bombero se encuentre desprotegido, dado que lo importante es analizar la naturaleza de las cosas, esto es la esencia de dicha prestación de servicios subordinados, no olvidemos que dicha norma jurídica, usa como concepto la “subvención”, el cual puede traer encubierta la remuneración. En todo caso, es importante mejorar los derechos de los bomberos, para evitar una

desprotección.

Si, pues eso involucra su labor en realidad.

No es propiamente un tema de congruencia, sino de naturaleza de la prestación de servicios, en realidad sí tiene el elemento de una relación laboral de la subordinación, pero legalmente no aplica porque el servicio que se brinda se enmarca en un voluntariado, lo que hace que su prestación no sea productiva, de ahí que no sea remunerada.

“Salvadora Trujillo N° 26”, en los años 2020-2022

<p>7. Por la situación de hecho (desarrollo de sus funciones) y su conducta jurídica (servicio público prestado) y de ser el caso que al bombero se le reconozcan sus derechos laborales (reciba una remuneración) ¿En qué régimen laboral jurídicamente se podría contextualizar al bombero? Bajo esa misma línea de pregunta, ¿Actualmente, existe un régimen laboral aplicable jurídicamente a la salud ocupacional del bombero?</p>	<p>El régimen laboral del bombero se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 1260, por lo que sus derechos, deberes y obligaciones se debe constreñir a lo establecido en dicha normatividad jurídica</p>	<p>Régimen especial para ellos, La ley de seguridad si debe reconocerle derechos igual que a cualquier otro trabajador.</p>	<p>No hay régimen laboral vigente actualmente para los Bomberos en el Perú. No le corresponde ninguno.</p>
<p>8. ¿Considera usted que el bombero puede pertenecer a un régimen laboral o en su defecto, debe mantenerse el <i>statuo quo para este</i>?</p>	<p>Me parece que la situación jurídica laboral del bombero se regula por el Decreto Legislativo N° 1260, normatividad que regula sus derechos, deberes y obligaciones. Sin embargo, me parece que es una norma jurídica que resulta ser insuficiente y mejorable, claro los derechos se deben mejorar, evidentemente se lo puede considerar como un régimen especial. Es insuficiente en la medida que, se establecen derechos mínimos, se podría mejorar, se podría adecuar la temática del horario y jornada, y sobre todo para regular a los bomberos a dedicación exclusiva, diferenciando a aquellas personas que realizan dicha actividad de forma complementaria a su trabajo principal en otra profesión u oficio.</p>	<p>Especial.</p>	<p>Debería promoverse un sistema mixto, con la posibilidad de que vía concurso público se incorporen como bomberos y sujetos a la Ley Servir; y mantener un grupo de voluntariado.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6 :Encuestas
1. ¿Usted ha adquirido alguna(as) enfermedad(es) ocupacional(es) por pertenecer al CGBVP?

SI	NO
106 (75.7%)	34 (24.3%)

2. El supuesto que usted marcó "Sí". Identifique la clasificación correspondiente de la(s) enfermedad(es) ocupacional(es) adquirida(s) por pertenecer al CGBVP

Enfermedades ocupacionales producidas por agentes químicos	Enfermedades ocupacionales producidas por agentes físicos	Enfermedades ocupacionales producidas por agentes biológicos	Enfermedades ocupacionales producidas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en los otros apartados	Enfermedades ocupacionales de la piel, causadas por agentes o sustancias no comprendidas en alguno de los otros apartados	Enfermedades ocupacionales causadas por agentes carcinógenos
33 (31.1%)	42 (39.6%)	6 (5.7%)	58 (54.7%)	37 (34.9%)	1 (0.9%)

3. El artículo N° 09 del Decreto Legislativo N° 1260 regula la posibilidad de acceder al servicio de salud a través de instituciones públicas del Estado Peruano, ¿Usted ha accedido a este beneficio?

SI	NO
50 (36%)	90 (64%)

4. En el supuesto que usted marcó la opción "Sí", indique en qué institución pública de salud fue atendido(a).

Acceso al servicio de salud a través del Seguro Integral de Salud (SIS)	Acceso al servicio de salud a través del Seguro Social de Salud (ESSALUD)	Ambos
5 (10%)	38 (76%)	7 (14%)

5. Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud por parte del Estado Peruano?

1 vez	2 veces	3 veces	4 veces	5 veces	Más de 5 veces
16 (32%)	26 (52%)	8 (16%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

6. Identifique usted ¿Qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) cuando el Estado Peruano le prestó el servicio de salud?						
Consulta externa	Atención por Covid-19	Atención por emergencia	Salud mental	Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos	Atención en tópico	Intervención quirúrgica mayor
35 (70%)	10 (20%)	4 (8%)	0(0%)	0(0%)	5 (1%)	0 (0%)

7. Puede identificar usted, ¿A través de qué otra manera tiene asistencia médica?			
Consulta externa por un médico particular	Consulta externa por una clínica privada	Contrato de un seguro de salud	Convenios institucionales del CGBVP
62 (44.3%)	49 (35%)	27 (19.3%)	2 (1.4%)

8. Identifique usted, ¿Cuál es la frecuencia que ha recibido el servicio de salud asumiendo el gasto de forma directa?					
1 vez	2 veces	3 veces	4 veces	5 veces	Más de 5 veces
0 (0%)	4 (2.9%)	22 (15.7%)	16 (11.4%)	17 (12.1%)	81 (57.9%)

9. Identifique usted qué servicio(s) médico(s) fue(fueron) brindado(s) para cuidar su salud asumiendo el gasto de forma directa.						
Consulta externa	Atención por Covid-19	Atención por emergencia	Salud mental	Internamientos en la Unidad de Cuidados Intensivos	Atención en tópico	Intervención quirúrgica mayor
129 (92.1%)	96 (68.6%)	90 (64.3%)	71 (50.7%)	9 (6.4%)	77 (55%)	6 (4.3%)

10. Identifique usted, ¿Cuántos años de servicio ha prestado a la sociedad a través del CGBVP?					
1-3 años	4-6 años	7-9 años	10-12 años	13-15 años	Más de 15 años
8 (5.7%)	34 (24.3%)	43 (30.7)	20 (14.3%)	20 (14.3%)	15 (10.7%)

11. Usted puede identificar, ¿Existe falta de protección normativa legal en la protección al derecho la salud dentro del CGBVP?	
SI	NO
138 (98.6%)	2 (1.4%)

12. En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Cuál considera que es el grado de afectación por no existir una normatividad laboral de salud por pertenecer al CGBVP?		
Mínimo	Intermedio	Máximo
6 (4.3%)	35 (25.4%)	97 (70.3%)

13. ¿Usted considera que se está afectando derechos constitucionales del CGBVP para la protección a su salud ocupacional?

SI	NO
138 (98.5%)	2 (1.5%)

14. En el supuesto que usted marcó "Sí", ¿Qué derechos constitucionales considera que se vulneran?

Derecho a la vida	Derecho a la salud	Derecho a la integridad	Derecho al trabajo	Derecho a la igualdad ante la ley	Derecho a la seguridad personal
53 (38.4%)	105 (76.1%)	42 (30.4%)	7 (5.1%)	24 (17.4%)	18 (13%)