



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

“LA FORMALIZACION LABORAL Y SU EFECTO EN LAS
CONTINGENCIAS LABORALES DE LA EMPRESA
SERVICIOS MINEROS SAN FRANCISCO S.A.C.,
TRUJILLLO - 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Contador Público

Autores:

Bach. Estela Larisa Lujan Ramírez

Bach. Andy Luis Vera Herrera

Asesor:

C.P.C. Marvin Aredo García

Trujillo – Perú

2018

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por los Bachilleres **Estela Larisa Lujan Ramírez** y **Andy Luis Vera Herrera**, denominada:

**“LA FORMALIZACION LABORAL Y SU EFECTO EN LAS CONTINGENCIAS
LABORALES DE LA EMPRESA SERVICIOS MINEROS SAN FRANCISCO
S.A.C., TRUJILLO - 2018”**

Mg. C.P.C. Marvin Aredo García
ASESOR

Mg. C.P.C. Carola Salazar Rebaza
**JURADO
PRESIDENTE**

Mg. C.P.C. Leoncio Esquivel Pérez
JURADO

Mg. C.P.C. Roque Ghiglino Montáñez
JURADO

DEDICATORIA

A Dios por demostrarme que su amor es infinito
y que sus bendiciones siempre llegan para
restaurar todo momento bueno y malo que me
tocó vivir.

A mi madre, quien está conmigo a cada
instante, y quien es además mi mayor fuente
de motivación en mi vida.

A mis profesores y amigos en especial a Renzo
Díaz porque me brindo la calidez de una familia
y porque creyó en mi capacidad, a mi
hermanita Cris, porque siempre me escuchó.

Estela Larisa Lujan Ramírez

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por darme la fuerza y determinación para poder terminar la carrera, por siempre guiarme por el camino de la felicidad y poner en mi vida a personas de las cuales siempre aprendí cosas buenas y que siempre me sentí muy afortunado de contar con él.

A mis padres, Luis Vera García y Erodita Herrera Gutiérrez, por ser los dos pilares de mi vida, Por ser mis mejores compañeros, Por ser mi felicidad, mi guía, mi fuerza y mi apoyo en todo momento, con quienes siempre pude contar en los momentos difíciles. A mis hermanos por contar siempre con incondicional apoyo y consejos.

A mis mejores amigos Aldair Segura, Ayrton Narro y Larisa Lujan por ser las personas con las que siempre pude contar con su apoyo y sinceros consejos.

Andy Luis Vera Herrera

AGRADECIMIENTO

A Dios por demostrarme que su amor es infinito y que sus bendiciones siempre llegan para restaurar todo momento bueno y malo que me tocó vivir.

Agradezco también a mi Madre, Blanca Ramírez Sánchez, por su amor, cuidado protección y dedicación, porque siempre estuvo a mi lado brindándome consejos, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

Agradezco de manera muy especial a Renzo Díaz quien fue mi apoyo incondicional en cada momento difícil que me tocó vivir, también por ser parte de grandes alegrías en mi vida, recuerdo con mucho cariño cada palabra de motivación que tuvo conmigo, estaré eternamente agradecida con él.

También quiero expresar mi sincero agradecimiento a mi gran amigo Ronald Peralta Vílchez, sin duda alguna su ayuda fue de mucho valor para mí y contribuyó de manera muy importante en la culminación de esta etapa en mi vida.

Estela Larisa Lujan Ramírez

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis me gustaría agradecer principalmente a mi Dios por bendecirme para llegar donde he llegado y cumplir mi sueño.

Agradezco a mis padres y hermanos por su amor, paciencia, comprensión y apoyo constante en todo momento.

A nuestros docentes de la carrera de Contabilidad y Finanzas que a lo largo de la formación académica nos inculcaron la dedicación al estudio, la constante superación personal y quienes hicieron de este tiempo una etapa muy especial de mi vida y de quienes no solo aprendí como desenvolverme y crecer como profesional si no, también como una mejor persona.

A mis amigos, de los cuales aprendí muchas cosas Buenas que me servirán para mi vida profesional y por último a mi jefe de trabajo Homero Maguin Díaz Rodríguez Quien es como un padre para mí, el cual me han motivado y Dio facilidades para poder estudiar y trabajar.

Andy Luis Vera Herrera

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Justificación.....	16
1.4. Limitaciones	16
1.5. Objetivos	17
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Bases teóricas y Legales	20
2.3. Definición de Términos Básicos.....	39
2.4. Hipótesis	40
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	41
3.1. Operacionalización de variables	41
3.2. Diseño de investigación	42
3.3. Unidad de estudio	42
3.4. Población	42
3.5. Muestra	42
3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	42
3.7. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos	43
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	44
4.1. Datos Generales de la Empresa.....	44
4.2. Diagnóstico de la Situación Laboral de la Empresa	45
4.3. Descripción del Proceso de Formalización Laboral que se Implementará en la Empresa .	49
4.4. Efecto de la Formalización Laboral en la Reducción de Accidentes de Trabajo.	53
4.5. Efecto de la Formalización Laboral en la Disminución de Pagos por Enfermedades Laborales	73

4.6.	Efecto de la Formalización Laboral en la Reducción de Demandas Laborales.	82
4.7.	Efecto de la Formalización Laboral en la Reducción de Multas.	91
4.8.	Determinar el Costo Beneficio de la Implementación del Proceso de Formalización Laboral	110
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN.....		113
CONCLUSIONES.....		116
RECOMENDACIONES.....		118
REFERENCIAS.....		119
ANEXOS.....		122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Monto de Sanciones por Régimen	38
Tabla N° 2: Operacionalización de las Variables	41
Tabla N° 3: Resumen de Documentos del Proceso de Ingreso de Trabajadores	47
Tabla N° 4: Ficha Indicador Número de Procedimientos	48
Tabla N° 5: Resultados Indicador Número de Procedimientos	49
Tabla N° 6: Ficha Indicador Número de Accidentes de Trabajo	54
Tabla N° 7: Resumen de Accidentes de Trabajo por Tipo	54
Tabla N° 8: Ficha Indicador Gastos por accidentes de trabajo.	56
Tabla N° 9: Resumen de Gastos por accidentes de trabajo.	56
Tabla N° 10: Ficha Indicador Monto por Pago de Seguros.....	58
Tabla N° 11: Resultados Indicador Monto por Pago de Seguros.....	58
Tabla N° 12: Ficha Indicador Número de Accidentes de Trabajo	69
Tabla N° 13: Resumen de Accidentes de Trabajo por Tipo	69
Tabla N° 14: Ficha Indicador Gastos por accidentes de trabajo.	71
Tabla N° 15: Resumen de Gastos por accidentes de trabajo.	71
Tabla N° 16: Ficha Indicador Monto por Pago de Seguros.....	72
Tabla N° 17: Resultados Indicador Monto por Pago de Seguros.....	72
Tabla N° 18: Ficha Indicador Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales	73
Tabla N° 19: Resumen de Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales.....	74
Tabla N° 20: Ficha Indicador Gastos por Enfermedades Laborales.	75
Tabla N° 21: Resumen de Gastos por Enfermedades Laborales.	75
Tabla N° 22: Ficha Indicador Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales	79
Tabla N° 23: Resumen de Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales.....	79
Tabla N° 24: Ficha Indicador Gastos por Enfermedades Laborales.	80
Tabla N° 25: Resumen de Gastos por Enfermedades Laborales.	81
Tabla N° 26: Ficha Indicador Número de Demandas Laborales.....	82
Tabla N° 27: Ficha Indicador Gastos por Demandas Laborales	82
Tabla N° 28: Ficha Indicador Número de Demandas Laborales.....	90
Tabla N° 29: Ficha Indicador Gastos por Demandas Laborales.....	90
Tabla N° 30: Ficha Indicador Número de Infracciones Laborales.....	91
Tabla N° 31: Resumen de Número de Infracciones Laborales	91
Tabla N° 32: Ficha Indicador Monto por Multas Laborales	92
Tabla N° 33: Resumen de Monto por Multas Laborales	93
Tabla N° 34: Ficha Indicador Número de Trabajadores con Contrato	94
Tabla N° 35: Resultados Indicador Número de Trabajadores con Contrato.....	94
Tabla N° 36: Ficha Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica	95

Tabla N° 37: Resultados Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica...	95
Tabla N° 38: Ficha Indicador Monto por Beneficios Laborales	96
Tabla N° 39: Resultados Indicador Monto por Beneficios Laborales	97
Tabla N° 40: Ficha Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales	98
Tabla N° 41: Resultados Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales	98
Tabla N° 42: Ficha Indicador Número de Infracciones Laborales.....	103
Tabla N° 43: Resumen de Número de Infracciones Laborales	103
Tabla N° 44: Ficha Indicador Monto por Multas Laborales	104
Tabla N° 45: Resumen de Monto por Multas Laborales	104
Tabla N° 46: Ficha Indicador Número de Trabajadores con Contrato	104
Tabla N° 47: Resultados Indicador Número de Trabajadores con Contrato.....	105
Tabla N° 48: Ficha Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica	106
Tabla N° 49: Resultados Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica .	106
Tabla N° 50: Ficha Indicador Monto por Beneficios Laborales	107
Tabla N° 51: Resultados Indicador Monto por Beneficios Laborales	108
Tabla N° 52: Ficha Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales	109
Tabla N° 53: Resultados Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales	109
Tabla N° 54: Tabla Costo Beneficio de la Implementación del Proceso de Formalización Laboral	111

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Mapa de Ubicación de la Empresa.....	44
Figura N° 2: Organigrama de la Empresa.....	45
Figura N° 3: Proceso de Ingreso de Trabajadores Antes de la Propuesta.....	46
Figura N° 4: Proceso de Formalización Laboral.....	50
Figura N° 5: Subproceso Contratación.....	51
Figura N° 6: Subproceso Incorporación del Trabajador.....	51
Figura N° 7: Elementos de la Formalización Laboral.....	52
Figura N° 8: Total de Accidentes por Mes.....	55
Figura N° 9: Total de Accidentes por Tipo.....	55
Figura N° 10: Gastos por accidentes de trabajo.....	57
Figura N° 11: Diagrama de Flujo Gestión de Accidentes Laborales.....	59
Figura N° 12: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Adquisición y Pago de Seguros.....	62
Figura N° 13: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Entrega de Equipo de Seguridad EPP....	65
Figura N° 14: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Capacitaciones.....	67
Figura N° 15: Total de Accidentes por Mes.....	70
Figura N° 16: Total de Accidentes por Tipo.....	70
Figura N° 17: Resultados del Indicador Monto por Pago de Seguros.....	73
Figura N° 18: Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales.....	74
Figura N° 19: Gastos por Enfermedades Laborales.....	76
Figura N° 20: Diagrama de Flujo Gestión de Enfermedades Laborales.....	77
Figura N° 21: Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales.....	80
Figura N° 22: Gastos por Enfermedades Laborales.....	81
Figura N° 23: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Selección y Contratación.....	84
Figura N° 24: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Registro de Información de los Trabajadores – Planilla Electrónica – Beneficios Laborales.....	87
Figura N° 25: Número de Infracciones Laborales.....	92
Figura N° 26: Monto por Multas Laborales.....	93
Figura N° 27: Resultados del Indicador Número de Trabajadores con Contrato.....	95
Figura N° 28: Resultados Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica .	96
Figura N° 29: Resultados del Indicador Monto por Beneficios Laborales.....	97
Figura N° 30: Resultados del Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales.....	99
Figura N° 31: Resultados del Indicador Número de Trabajadores con Contrato.....	105
Figura N° 32: Resultados Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica	107
Figura N° 33: Resultados del Indicador Monto por Beneficios Laborales.....	108
Figura N° 34: de resultados del Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales.....	110

RESUMEN

La presente investigación titulada “La Formalización Laboral y su Efecto en las Contingencias Laborales de la Empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C., Trujillo - 2018”, tiene como objetivo determinar el efecto de la formalización laboral en las contingencias laborales de la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C., ya que mediante el proceso de formalización laboral propuesto va a permitir que los trabajadores del campamento minero estén protegidos ante cualquier incidente y se les reconozca todos sus beneficios laborales.

Se realizó un análisis de la formalización laboral de la empresa y de las contingencias que ésta genera, para lo cual se aplicaron entrevistas, se realizó una revisión documental y se llevaron a cabo observaciones del proceso, logrando obtener información y datos necesarios para determinar los problemas que generan las contingencias laborales en la empresa.

Se diseñó e implementó un procedimiento de formalización laboral en el mes de agosto del 2018, basado en procedimientos, diagramas de flujo, una política de formalización laboral y formatos estandarizados; los cuales permiten que el personal encargado pueda realizar de manera ordenada el proceso de formalización de los trabajadores, registrando la información requerida en la planilla electrónica, asignado un seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) y brindando los equipos de seguridad laboral adecuados de acuerdo a cada actividad que desarrollan los trabajadores; teniendo todo esto un efecto en la disminución de las contingencias laborales de la empresa.

Finalmente se puede concluir que la formalización laboral afecta en la reducción de las contingencias laborales de la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C., a través de la reducción de accidentes, de la disminución de pagos por enfermedades laborales, de la reducción de demandas laborales y de la reducción de multas, los cuales se evidencian a través de los resultados de los indicadores de medición mostrados en el desarrollo de la presente investigación.

ABSTRACT

The present investigation titled "The Labor Formalization and its Effect in the Labor Contingencies of the San Francisco Mining Services Company SAC, Trujillo - 2018", has as objective to determine the effect of the labor formalization in the labor contingencies of the mining services company San Francisco SAC, since through the proposed labor formalization process it will allow the workers of the mining camp to be protected against any incident and to be recognized for all their labor benefits.

An analysis of the work formalization of the company and of the contingencies it generates was carried out, for which interviews were applied, a documentary review was made and observations of the process were carried out, obtaining information and data necessary to determine the problems that generate the labor contingencies in the company.

A work formalization procedure was designed and implemented in the month of August 2018, based on procedures, flow diagrams, a labor formalization policy and standardized formats; which allow the personnel in charge to carry out in an orderly manner the formalization process of the workers, registering the information required in the electronic spreadsheet, assigned a complementary insurance of risk work (SCTR) and providing the appropriate work safety equipment in accordance to each activity that the workers develop; having all this an effect in the diminution of the labor contingencies of the company.

Finally, it can be concluded that labor formalization affects the reduction of labor contingencies of the company San Francisco SAC Mining Services, through the reduction of accidents, the reduction of payments for occupational diseases, the reduction of labor demands and the reduction of fines, which are evidenced through the results of the measurement indicators shown in the development of the present investigation

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel global los países adoptan medidas para aumentar la formalización laboral de sus trabajadores esto con la finalidad que se reconozcan sus derechos laborales como: salarios justos, goce de vacaciones remuneradas, acceso a seguros de salud y desempleo, pensiones de jubilación entre otros beneficios que todo trabajador debe tener; mejorando así su bienestar y el de sus familias. En el caso de las empresas la formalización laboral permite su crecimiento y desarrollo, así mismo le permite tener mayor competitividad y confianza, disminuir o eliminar problemas legales, acceder a préstamos y créditos; contribuyendo así al desarrollo social y económico con el pago de impuestos, de acuerdo a la realidad de cada país.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2018) más de 2000 millones de trabajadores tienen un empleo informal, que representa al 61,2% de la población empleada en el mundo; de los cuales el 28,3% de trabajadores informales están en el sector minero, quienes trabajan en ambientes y condiciones de alto riesgo y expuestos a diversas contingencias laborales como muertes, lesiones y enfermedades de los trabajadores convirtiéndose así en una de las ocupación más peligrosas ya que están expuestos a un constante riesgo. Muchos países del mundo realizan esfuerzos por formalizar las condiciones laborales en el sector minero con la finalidad de mejorar la calidad de vida, el bienestar de las personas, el progreso social y económico, reducir la pobreza y ayudar al desarrollo de una sociedad más justa, equitativa e incluyente.

El Perú no es ajeno a esta realidad, ya que la formalidad laboral todavía es una tarea pendiente debido a que en la mayoría de empresas de los diversos sectores empresariales no tienen formalizados a todos sus trabajadores, es decir no cuentan con ningún beneficio; pese a que se han creado muchas instituciones para que velen por los derechos de los trabajadores, no se ve un incremento en la formalidad laboral, esto debido a que la mayoría de estas instituciones, entre otros factores, no cuentan con los recursos suficientes para hacer frente a esta realidad. Según Gálvez en su artículo del diario el Comercio (2017) "La inspección laboral en el país tiene aún un largo camino para consolidarse", tal es así que desde la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) no ha sido suficiente para impulsar la formalización laboral. En nuestro país uno de los sectores económicos más afectados por la falta de trabajo formal es la minería, puesto que en su mayoría por ser un trabajo de alto riesgo y peligroso las empresas mineras muchas veces no prefieren mantener ningún vínculo laboral formal con el trabajador. El hecho de tener trabajadores sin beneficios trae consecuencias para las empresas de este sector

presentando una serie de contingencias laborales que en su mayoría afecta a aquellos trabajadores que cuentan con niveles de estudio inferiores pero que son los que a la vez están más expuestos a peligros por la labor que realizan en las minas, el error que cometen estas empresas es que sus dirigentes piensan que porque no tienen un vínculo laboral con el trabajador evitaban tener menos problemas legales, o laborales cuando es todo lo contrario porque ante cualquier accidente, muerte, despido o inspección de alguna entidad del estado la empresa tendrá graves problemas que enfrentar ya que existen muchas modalidades de comprobar si un trabajador realmente trabajó en la zona donde ocurrió el incidente perjudicando a la empresa trayendo consigo grandes pérdidas de dinero a causa de las multas, pagos que se realicen en el caso de accidentes, muertes y demandas que incluso pueden acabar con el cierre de la mina.

Grimaldo (2016) gerente general del Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial menciona que: "Más del 50% de medianas empresas en el país adolecería de contingencias laborales", esto debido a que la mayoría de las empresas en el país inician de cero y la informalidad se convierte en el vehículo para crecer; al tratar de adecuarse a las leyes, no todas logran pagar los altos costos laborales, por lo que acumulan multas y sanciones de parte de las entidades fiscalizadoras y demandas por parte de los trabajadores y ex trabajadores que exigen los beneficios que les corresponde.

Moreno (2018) Intendente Regional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en La Libertad, precisa que la formalización laboral hoy en día debe ser una obligación para todas las empresas y que no debe de entrar en duda para el empleador si formaliza o no a un nuevo trabajador, sino que desde que este inicia sus labores dentro de la empresa ya es un deber tenerlo en planilla, además menciona que cuando un trabajador dentro de una empresa no tiene la seguridad social, o que no está sujeto a un régimen de pensiones, o no tiene un seguro especial de trabajo, empiezan a desmotivarse y es allí donde están más expuesto a tener problemas laborales, ya que los accidentes de trabajo son generados en su mayoría por el clima laboral en donde se desenvuelven influenciando significativamente en su rendimiento.

La empresa minera Servicios Mineros San Francisco S.A.C opera en la provincia de Patáz, se dedica a la extracción y comercialización de mineral en bruto; esta empresa con la finalidad de cumplir con su producción programada mensualmente contrata a un gran número de personas que apoyen en su operación diaria y más del 50% de éstas no están registrados en planilla formalmente, solo se les hace pagos en efectivos por los trabajos que realizan, así mismo muchos trabajadores que realizan estos trabajos temporales piden a la empresa ser incluidos en planilla obteniendo un no como respuesta por parte de ingeniero

residente, provocando muchas veces que se retiren y esto trae consigo una serie de contingencias laborales como demandas, pagos por accidentes, enfermedades, muertes o alguna invalidez que genera algún accidente en la mina. Es por ello que a través de esta investigación se pretende que la empresa realice un proceso de formalización laboral adecuado para todos los trabajadores con los que cuenta, brindándoles una serie de beneficios para todo el personal contratado y de esta manera se evite los pagos por accidentes y enfermedades que pueden ser ocasionados en mina por falta de prevención, por otro lado a través de la formalización se pretende que la empresa en estudio esté preparada para cualquier visita de una entidad fiscalizadora y evite así las multas a las que está expuesta.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el efecto de la formalización laboral en las contingencias laborales de la empresa servicios mineros san francisco SAC, Trujillo - 2018?

1.3. Justificación

Los resultados de la investigación contribuirán a realizar un aporte muy importante para la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C ya que permite formalizar a todos los trabajadores registrándolos en planilla electrónica y de este modo ver el efecto en las contingencias laborales que se vienen presentando actualmente, lo que se quiere lograr es que haya más orden en el manejo de los trabajadores ya que es una área muy importante dentro de la empresa porque sin el recurso humano no se puede lograr el crecimiento empresarial.

Por otro lado, la presente investigación permitirá que otras empresas en el rubro de la minería puedan acogerse a la formalización ya que aún hay muchas no solo en la región la libertad sino en todo el país que siguen trabajando de manera informal y que sin darse cuenta tienen pérdidas de dinero por contingencias presentadas por sus propios trabajadores.

1.4. Limitaciones

Los registros del personal que ingresan cada mes, se realizan de manera manual en un cuaderno por parte del ingeniero residente, dificultando así tener la información de todo el personal al alcance; para superar esta limitación se solicitó al ingeniero residente, de manera formal mediante una solicitud, brinde toda la información de los trabajadores en los plazos establecidos para el desarrollo de la presente investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar el efecto de la formalización laboral en las contingencias laborales de la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

1.5.2 Objetivos específicos

-) Realizar un diagnóstico de la situación laboral de la empresa.
-) Describir el proceso de formalización que se implementará en la empresa.
-) Establecer el efecto de la implementación de la formalización laboral en la reducción de accidentes de trabajo de la empresa.
-) Estimar el efecto de la implementación de la formalización laboral en la disminución de pagos por enfermedades laborales.
-) Medir el efecto de la implementación de la formalización laboral en la reducción de demandas laborales por parte de los trabajadores.
-) Determinar el efecto de la implementación de la formalización laboral en la reducción de multas en la empresa.
-) Determinar el costo beneficio de la implementación del proceso de formalización laboral.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Chacaltana (2016) en su tesis titulada “Formalización en el Perú” concluye que mediante la creación y aplicación de normas gubernamentales que incentivan la formalización laboral permiten detectar las obligaciones laborales en las diversas empresas como registrar a sus trabajadores en planilla, brindarles acceso a seguridad social en salud, vacaciones, fondo de pensiones, entre otros de acuerdo al régimen de cada empresa, de igual manera mediante la aplicación de las normas permite realizar fiscalizaciones en beneficio de los trabajadores llegando a concluir que el 67% de los trabajadores, estudiados en la investigación, ganan menos que el salario mínimo, el 17% cuentan con seguro de salud y solo un 11% cuentan con un sistema de pensiones. Este antecedente permite aportar a la presente investigación con la identificación de las diversas normas laborales y la importancia que tienen para que las empresas puedan realizar una correcta formalización laboral, asimismo permite identificar los principales beneficios que carecen los trabajadores.

Córdova (2017) en su tesis titulada “La Inspección Sociolaboral en la Micro y Pequeña Empresa del Sector Informal Laboral: Hacia La Aplicación de la Medida de Formalización Laboral por los Inspectores de Trabajo y la Implementación de los Planes de Formalización para los Empresarios” concluye que las inspecciones laborales en el Perú, de acuerdo a su sistema de inspección a través de SUNAFIL, se da en mayor medida, con un 76%, debido a las denuncias realizadas por los trabajadores llevando como resultado la aplicación de multas de acuerdo a las normas vigentes. Este antecedente aporta a la presente investigación describiendo el sistema de inspección laboral nacional permitiendo identificar la importancia de una fiscalización en la aplicación de multas y sanciones ante el incumplimiento de las obligaciones laborales.

Acuña (2017) en su tesis titulada “Los límites de la Responsabilidad del Empleador en el Pago de Indemnización por Daños y Perjuicios por Accidente de Trabajo” tiene como objetivo determinar, de acuerdo a ley, la responsabilidad del empleador frente a los daños (físico, psicológico, moral, salud, entre otros) que se originan como consecuencia de un accidente de trabajo, logrando concluir que el empleador es responsable de resarcir o reparar los daños ocasionados al trabajador como consecuencia del cumplimiento de sus actividades, teniendo el trabajador todo el derecho de exigir la reparación en su totalidad. Así mismo resalta la importancia del seguro médico SCRT que debe contar el trabajador, con la finalidad que, ante cualquier accidente, este cubra todos los gastos que se generan como consecuencia de un accidente. Este antecedente contribuye con la presente

investigación describiendo la importancia de que los trabajadores cuenten con un seguro médico, contratado por el empleador, para cubrir los gastos originados como consecuencia de los accidentes laborales.

Ruiz y Suarez (2017) en su tesis titulada “Principales Factores Que Dificultan La Formalización Laboral En La Empresa Minera Mining Pacha Perú S.A.C, Otuzco – La Libertad, En El Año 2016” tiene como objetivo determinar cuáles son los principales factores que dificultan la formalización laboral en la empresa minera Mining Pacha Perú S.A.C ubicada en el centro poblado de Barro Negro, estableciendo el grado de informalidad laboral. Los resultados muestran que los factores que se asocian a la informalidad son: el bajo nivel de conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y ventajas de la formalización tanto de los propietarios como de los trabajadores, la percepción que los procedimientos y trámites son engorrosos y las altas tasas impositivas, la idiosincrasia cultural, la generación de mayores costos para la empresa, la falta de compromiso de los trabajadores, el bajo nivel de instrucción de ambas partes, la falta de presencia de las instituciones reguladoras y el bajo riesgo de ser detectados. Este antecedente contribuye con la identificación de los factores de la informalidad laboral en la minería ya que es punto principal en la presente investigación para así proponer mejoras y aumentar así la rentabilidad de la empresa, aprovechando los beneficios de la formalidad laboral obteniendo la disminución de sus costos e identificando las contingencias inherentes a los empleados de la empresa minera.

Paredes y Rodríguez (2017) en su tesis titulada “Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa industrias Grafisol E.I.R.L., en la ciudad Trujillo en el año 2016” tienen como objetivo identificar las posibles contingencias laborales de la empresa, para lo cual analizaron y evaluaron la situación laboral de los empleados, describieron el procedimiento de acogerse a un régimen laboral para formalizar a todos sus empleados para luego evaluar el efecto que tiene éste proceso en cada uno de las contingencias identificadas. Llegaron a la conclusión que la formalización laboral a través del acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa disminuyen las contingencias laborales administrativas como infracciones y multas; y las contingencias judiciales como demandas laborales, sentencias, y denuncias penales. Este antecedente contribuye con el presente trabajo de investigación porque resalta la importancia de la formalidad laboral para identificar y disminuir las contingencias laborales y mejorar así la seguridad de los empleados permitiendo el crecimiento de la empresa.

2.2. Bases teóricas y Legales

2.2.1 Formalización Laboral

La Corporación Para El Desarrollo de la Seguridad Social de Colombia (2014) define a la formalización laboral:

Como el mecanismo con el cual se garantiza el cumplimiento de los acuerdos universales del trabajo decente, a través del establecimiento de contratos de trabajo con derechos y deberes claramente definidos tanto para el trabajador como para el empleador, la garantía de condiciones de salud y seguridad para el desarrollo adecuado de la labor y la afiliación a Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar para cubrir las contingencias de la población trabajadora y sus familias. (pág. 01)

Por lo tanto, la formalización laboral es un procedimiento que permite que todos los trabajadores de una empresa tengan acceso a los beneficios estipulados por la Ley, como: el acceso a la seguridad social pagada por el empleador, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, entre otros; este proceso abarca tanto a trabajadores del sector público como privado. El no contar con estos beneficios impacta negativamente en la productividad de los trabajadores debido a que desarrollan sus labores en situaciones y ambientes de precariedad estando siempre en constante riesgo e incertidumbre laboral, ya que, al estar fuera del marco de la protección legal laboral, no les incentiva a ser más productivos.

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014) la formalización “es muy importante porque permite que las empresas y trabajadores se integren al sistema de cumplimiento de sus obligaciones y normatividad vigente, siendo esto un impulso fundamental a la productividad del trabajo y de la economía del país”. (pág. 9)

A Proceso de Formalización Laboral

a) Contratación Laboral

Siempre ha existido una relación laboral entre empresa denominada empleador y personas naturales denominadas trabajadores, poniendo estos últimos su capacidad física e intelectual a disposición de los primeros (empleadores) para desarrollar actividades de acuerdo a un determinado puesto de trabajo. Para formalizar esta relación entre empleador y empleado, ambos suscriben un

documento formal denominado contrato de trabajo, todo esto bajo ciertas condiciones que benefician a ambas partes.

Fernández (2016) define al contrato de trabajo como “un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución”. (pág. 56)

a.1) Modalidades de Contratación

Para Tejedo e Iglesias (2012):

Las relaciones laborales pueden presentar características muy diversas en cuanto a su duración, motivo por el que se conciertan, sujetos u objeto. Por eso se hace necesario contar con distintos tipos de contratos de trabajo que puedan dar la mejor respuesta a cada situación. Las modalidades de contratación existentes, se han visto modificadas en numerosas ocasiones, buscando siempre adaptarse a las condiciones del mercado de trabajo y, en los últimos años, con el objetivo de reducir la temporalidad y aumentar la estabilidad laboral, procurando favorecer a los colectivos con más dificultades para acceder al empleo. (pág. 121).

De acuerdo a Jimenez (2017) los tipos de contrato en el Perú son:

- **Contratos de Naturaleza Temporal**
 - ✓ El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad.
 - ✓ El contrato por necesidades de mercado.
 - ✓ El contrato por reconversión empresarial.

- **Son Contratos de Naturaleza Accidental.**
 - ✓ El contrato ocasional.
 - ✓ El contrato de suplencia.
 - ✓ El contrato de emergencia.

- **Son Contratos de Obra o Servicio.**
 - ✓ El contrato específico.
 - ✓ El contrato intermitente.
 - ✓ El contrato de temporada. (pág. 3)

a.2) Proceso de Contratación

Dentro de la formalización laboral, es muy importante que las empresas cuenten con un procedimiento formalizado de contratación de personal, así como los diversos tipos de contratos de acuerdo a cada puesto de trabajo de la organización.

Para Tejedo e Iglesias (2012) el proceso de contratación tiene las siguientes fases:

- ✓ Elección del Tipo de Contrato, de acuerdo al puesto de trabajo.
- ✓ Redacción del Contrato.
- ✓ Firma y entrega de copia del contrato a los trabajadores.
- ✓ Comunicación de la contratación a la entidad gubernamental correspondiente. (pág. 141)

b) Régimen de Contratación de Trabajadores Mineros

Obregón (2005) indica que:

La contratación de trabajadores mineros no está delimitada en norma legal de carácter especial, de manera que para la contratación de trabajadores mineros se estará a lo dispuesto por las disposiciones previstas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral.

En tal sentido, el trabajador minero se encuentra sometido a las facultades de organización y dirección prevista en el artículo 9o de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como también a las facultades disciplinarias del titular de la actividad minera y claro está dentro de los márgenes de razonabilidad. Igualmente, el trabajador minero se encontrará sometido a las facultades del empleador 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 los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Asimismo, le serán de aplicación a los trabajadores mineros las normas previstas para los contratos de trabajo previstos en esta Ley, sean sujetos a modalidad o a duración indefinida. Sin embargo, dadas las características del trabajo minero, sobre todo que se realizan mayormente en campamentos mineros alejados de las ciudades, no será de aplicación las normas previstas para los contratos a domicilio previstos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (pág. 370).

c) Ingreso Mínimo Minero

Obregón (2005) indica que:

De acuerdo al Decreto Supremo N° 030-89-TR, el Ingreso Mínimo Minero no podrá ser inferior al monto que resulte de aplicar un 25% adicional al Ingreso Mínimo Legal vigente en la oportunidad de pago. Este porcentaje tendrá las mismas características de la Bonificación Suplementaria.

Tendrán derecho a percibir el Ingreso Mínimo Minero todos los trabajadores empleados y obreros de la actividad minera, incluido el personal que labora a través de contratistas y subcontratistas. (pág. 370).

d) Planilla Electrónica

De acuerdo a Jimenez (2017) la planilla electrónica es un documento digital que contiene información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación, practicantes y derechohabientes. Esta información es enviada a través de los canales informáticos de la SUNAT para tener la información en tiempo real.

El Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME).

d.1) PLAME

Comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados, trabajadores y derechohabientes.

d.2) T-Registro

Es el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes. (pág. E-4)

B Régimen Laboral

La legislación laboral en el Perú establece derechos y beneficios para todos los trabajadores, sin embargo, para algunos casos se establecen condiciones y derechos diferentes, esto puede ser de acuerdo al tipo de industria como por ejemplo en el sector textil, pesca, construcción, minería, agrario, etc.; de acuerdo a la ocupación o actividad como por ejemplo el régimen de enfermeras (os); o de acuerdo al número de empleados en la empresa, como el régimen laboral de las micro y pequeñas empresas (MYPE).

a) Régimen Laboral Minero

De acuerdo al Ministerio de Energía y Minas (2017) la actividad minera es un sector que genera una notable fuente de empleo tanto directo como indirecto (para los demás sectores económicos), ya que despliegan una importante cadena de valor en las zonas donde desarrollan sus operaciones. De acuerdo a esto las empresas mineras a través de sus programas de inserción laboral con las poblaciones cercanas a sus operaciones, generan puestos de trabajo no calificados, que generalmente son eventuales y rotatorios, incentivando así a contar con trabajadores sin beneficios laborales.

Los trabajadores que están en el régimen minero desarrollan actividades de exploración, explotación, transporte entre otras actividades de minería, tanto a cielo abierto como subterráneo.

De acuerdo a SUNAFIL (2018) el régimen laboral minero cuenta con:

a.1) Marco Legal

Las normas que regulan el régimen especial de trabajadores mineros son:

-) Convenio N°1 de la OIT, limita las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 horas diarias y 48 semanales.
-) Decreto Supremo N° 014-92-EM, Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería.

- J Decreto Supremo N° 030-89-TR, Ingreso Mínimo Minero.
- J Decreto Supremo N° 031-89-TR, Día del Trabajador Minero.
- J Decreto Supremo N° 055-89-TR, amplían alcances del D.S. 031-89-TR.
- J Ley N° 25009, Ley de jubilación de trabajadores mineros.
- J D.S N° 029-89-TR (24/08/1989) Aprueban Reglamento de la Ley N° 25009, sobre la Jubilación de los Trabajadores Mineros.
- J Ley N° 27252 Ley que establece el derecho de jubilación anticipada para trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones que realizan labores que implican riesgo para la vida o la salud.
- J Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 4635- 2004-AA/TT
- J Informe N° 03-2013-MTPE/2/14, Jornada Atípica

Estas normas permiten a los trabajadores de la actividad minera estar regulados, protegidos y contar con medidas de prevención ante las diversas contingencias laborales que se generan en ese sector empresarial.

a.2) Derechos de los Trabajadores Mineros

- Los trabajadores mineros deben contar con viviendas adecuadas llamadas campamentos mineros, las cuales deben ser proporcionadas por la empresa, asimismo, deben contar con un medio de transporte que les permita llegar y retornar de su centro de trabajo. Ambas condiciones laborales son responsabilidad del empleador. Sin embargo, este puede acordar con el trabajador y brindarle una bonificación transitoria por concepto de vivienda.
- Debido a las labores de alto riesgo, los trabajadores mineros deben contar con uniforme, herramientas especiales, así como con equipos de protección personal (EPP), los mismos que deben ser proporcionados por la empresa contratista.
- Los empleadores, deben desarrollar programas de capacitación para el personal en todos los niveles.
- Los trabajadores se sujetan a las normas que regulan la jornada, horario y trabajo en sobretiempo de los trabajadores del régimen de la actividad privada y debido a las labores que realizan, las empresas mineras deberán implementar sistemas de trabajo mediante jornadas

acumulativas, sin superar la jornada máxima legal, es decir, las 48 horas semanales.

- Los trabajadores deberán contar con las garantías adecuadas para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación.
- Los trabajadores deberán contar con descansos adecuados durante la jornada diaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.
- Día feriado no laborable para los trabajadores mineros el 5 de diciembre de cada año por celebrarse el "Día del Trabajador Minero".

a.3) Beneficios Laborales

Para Jimenez (2017) son los siguientes:

- **Gratificaciones:** Ley N° 27735, La presente ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de la navidad, este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. (pág. C-10)
- **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** Decreto Supremo N°001-97-TR, La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia, La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral. (pág. C-14)
- **Asignación familiar:** Ley N° 25129, A partir de la vigencia de la presente ley los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar. (pág. C-30)
- **Participación de las utilidades:** Decreto Legislativo N° 892, Regula el derecho de los trabajadores Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría , Los trabajadores de las empresas comprendidas participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por

parte de esta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos el porcentaje referido es como sigue:

-) Empresas Pesqueras 10%
-) Empresas de telecomunicaciones 10%
-) Empresas industriales 10%
-) Empresas mineras 8%
-) Empresas que realizan otras actividades 5%. (pág. C-32)

a.4) **Obligaciones del Empleador**

Según Jimenez (2017)

- **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Ley N°29783 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, el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones. (pág. E-22)

- **Seguro de Vida Ley:** Para Toyama e Vinatea (2003) el Seguro de Vida Ley es:

Una obligación económica que contrae el empleador en favor de los beneficiarios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos. En ese sentido, no nos encontramos ante un concepto remunerativo en la medida que este beneficio tiene por finalidad indemnizar a los familiares directos del trabajador que fallece durante la relación laboral o a los propios trabajadores si quedaran en invalidez permanente y total. (Pág. 215)

El empleador está obligado a contratar el Seguro de Vida Ley a partir de los 4 años de labores de sus trabajadores, sea este empleado u obrero, sin importar el número de horas laboradas, o la modalidad contractual utilizada. Sin embargo, el empleador puede contratar un seguro de vida a partir del tercer mes de servicio del trabajador (en

estricto, nada obsta para que la contratación sea inmediata). No obstante, si el trabajador reingresa a laborar para el mismo empleador, es acumulable el tiempo de servicios prestados anteriormente para efectos del cómputo de los cuatro (4) años de servicios. (Pág. 216)

De acuerdo a Toyama e Vinatea (2003) las contingencias que tendría que asumir el empleador que no cumpla con la obligación de contratar una póliza de Seguro de Vida Ley, en caso que el trabajador falleciera o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios una indemnización:

- Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios 16 remuneraciones que se establecen a partir del promedio de lo percibido por aquel en el último trimestre previo al fallecimiento;
- Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente, se abonará a los beneficiarios 32 remuneraciones mensuales percibidas por aquel en la fecha previa al accidente;
- Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente se abonarán 32 remuneraciones mensuales percibidas por él en la fecha previa del accidente. En este caso, dicho capital asegurado será abonado directamente al trabajador o por impedimento de él a su cónyuge, curador o apoderado especial. (pág. 222)

- **Seguro complementario de trabajo de riesgo:** Según Jimenez (2017) otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del seguro social de

salud que desempeñan las actividades de alto riesgo, es obligatorio y por cuenta de la entidad empleadora cubre los siguientes riesgos:

- Otorgamiento de prestaciones de salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales pudiendo contratarse libremente.
- Otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de sepelio como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con la ONP o con empresas de seguro debidamente acreditadas. (Pág. F-5).

2.2.2 Contingencias Laborales

Para Benavides (2008) las contingencias laborales son “situaciones o sucesos de infortunio que se originan en el desarrollo de las actividades laborales y que producen alteraciones de la salud del trabajador, como consecuencia de distintos tipos de riesgos como los accidentes y las enfermedades” (pág. 25)

Por lo tanto, las contingencias laborales son de dos tipos:

-) Accidentes Laborales
-) Enfermedades Laborales

Y como consecuencia de éstas dos primeras se generan las contingencias legales:

-) Multas Laborales
-) Demandas Laborales

El Anuario Minero del Ministerio de Energía y Minas (2017) indica que:

Los riesgos laborales vinculados a la actividad minera, en los cuales el trabajador se encuentra inmerso, son: riesgos biológicos, ergonómicos y psicosociales; riesgos físicos como: lesiones traumáticas, el ruido, calor y humedad, presión barométrica, vibración, exposición solar, así como riesgos químicos causados por sílice cristalina, gases, asbesto, polvo de carbón entre otros.

Así mismo, los índices de seguridad han tenido un ligero incremento. Por ejemplo, el índice de frecuencia de accidentes de trabajo aumentó de 2.48 en el año 2016 a 2.57 en el año 2017; en tanto que, los accidentes fatales en minería aumentaron

en 20% al pasar de 34 en el 2016 a 41 en el 2017. Cabe indicar que los accidentes por derrumbe (caídas de masa de tierra, de rocas, de piedras, de nieve), fueron los que predominaron en el sector minero en el 2017. (pág. 103)

Estos índices de accidentes reflejan los riesgos a los cuales los trabajadores de las minas están expuestos diariamente en función de sus actividades; en ese sentido resulta indispensable que todas las empresas desarrollen actividades relacionadas a la Seguridad y Salud Ocupacional de sus trabajadores, con la finalidad de prevenir todo el daño a la salud causado por los diversos factores de riesgo a los que están expuestos.

A Accidentes Laborales

Durante el desarrollo de sus actividades el trabajador está expuesto a la posibilidad de sufrir algún accidente que afecte temporal o permanente su capacidad para desempeñar su actividad con normalidad.

Para Méndez (2009) el accidente laboral es “toda lesión física o psicológica producida por un acontecimiento eventual o sorpresivo en ejercicio o con motivo del trabajo, cuyas consecuencias afectan al trabajador en su capacidad para desempeñar su actividad con regularidad”. (pág. 145)

Méndez (2009) indica que para considerarse un accidente de trabajo, se deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- J Que el trabajador sufra lesión.
- J Que le origine, en forma directa, la muerte o una lesión permanente o temporal.
- J Que la lesión se ocasione durante, o en ejercicio o con motivo del trabajo.
- J Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel; para esto se deberá tomar en cuenta lo siguiente:
 - o Que ocurra en el camino de ida y vuelta.
 - o Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.
 - o Que se emplee el itinerario habitual. (p 146)

De acuerdo al Protocolo para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sub Sector Minería, de SUNAFIL (2017):

Se considera también como accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser:

-) **Accidente Leve:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.
-) **Accidente Incapacitante:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:
 - o **Total Temporal:** Cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.
 - o **Parcial Temporal:** Cuando la lesión genera disfunción temporal de un miembro u órgano del cuerpo o de las funciones del mismo.
 - o **Parcial Permanente:** Cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.
 - o **Total Permanente:** Cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funcionales del mismo. Se consideran a partir de la pérdida del dedo meñique.
-) **Accidentes de Trabajo Mortal:** Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. (pág. 09)

a) Consecuencias

Según Méndez (2009) las consecuencias como resultado de algún accidente laboral son:

- **Incapacidad Temporal:** Es la disminución o pérdida de la capacidad para realizar su trabajo, sea el que realiza habitualmente o cualquier otro, durante un periodo limitado. Es decir esta incapacidad es curable y no deja secuelas o consecuencias posteriores.
- **Incapacidad permanente parcial:** Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, esta disminución de la capacidad no se recupera, sin embargo permite que el trabajador desempeñe su actividad habitual u otra, dentro de sus nuevas capacidades o aptitudes. Un ejemplo es la amputación o pérdida de alguna parte del cuerpo o de la movilidad o funciones en alguna de ella, como puede ser la pérdida total de una mano. Probablemente esto provoque que un trabajador por

ejemplo, chofer de vehículo de reparto, ya no pueda desempeñar esa función en específico, pero no lo imposibilita para realizar algún otro.

- **Incapacidad permanente total:** es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita a una persona desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. Este tipo de incapacidad es total, es decir, deja al trabajador sin posibilidad de desempeñar ningún trabajo.
- **Muerte laboral:** Cuando el trabajador pierde la vida por algún riesgo dentro de sus funciones en la empresa. (pág.149)

B Enfermedades Laborales

Para Méndez (2009) la enfermedad laboral es “todo tipo de patología contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (pág. 146).

Es decir la enfermedad laboral resulta de la acción continua de algún agente originado por el desarrollo de las funciones que el trabajador realiza, o un agente presente en el medio en el que el trabajador desempeña su labor.

a) Enfermedades Laborales en la Minería

Son múltiples las enfermedades asociadas a la actividad minera y su diversidad está íntimamente relacionada con la forma de extracción y las características de la mina, sumado a la capacidad del trabajador para desarrollar la enfermedad, la exposición, el tamaño de las partículas y la concentración o cantidad de sustancia a la que se expone.

Rubio y Herrera (2013) indican que:

Las enfermedades laborales en la minería están directamente relacionadas con la forma de ingreso al organismo como: respiratoria, dérmica, digestiva o parenteral. Siendo la más común por vía respiratoria. La sintomatológica puede variar de acuerdo a las características físico químicas del mineral, caracterizándose por un deterioro lento y progresivo.

Existen otros riesgos a la salud asociados a la actividad minera, como: el riesgo físico por temperatura, humedad, vibraciones, radiación. Riesgo psicosocial, propio de los ambientes y condiciones en las que el trabajador desarrolla su labor, riesgo químico por exposición a diversas sustancias y biomecánicos por uso de herramientas manuales. (pág. 1)

C Multas Laborales

Son muchos los motivos por los que a las empresas les imponen multas en el ámbito laboral, siendo la más frecuente el no tener registrado a los trabajadores en planilla.

Según Jiménez, Quispe, Rojas y García (2017) definen a la multa como “la sanción administrativa de carácter pecuniario impuesta al deudor por el incumplimiento de disposiciones legales. (pág. 279)

De acuerdo al Decreto Supremo 019-2006-TR, las infracciones en materia laboral son:

- **No registrar en Planilla al Trabajador:** No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas.
- **No pagar las gratificaciones legales:** No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto (Gratificaciones).
- **No pagar la bonificación extraordinaria:** No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto (Bonificación Extraordinaria).
- **No realizar el depósito de CTS:** No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.
- **No entregar la constancia de depósito de CTS:** No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.
- **No realizar el pago de indemnización vacacional:** El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.
- **No registrar al trabajador en el régimen de seguridad social en salud:** Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.
- **No registrar al trabajador en el régimen de seguridad social en pensión:** Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción

extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

D Demandas Laborales

Para Lacona (2018) la demanda laboral:

Es una presentación realizada por el trabajador y el abogado laboral que lo representa, dentro de una instancia judicial. La finalidad que tiene, es la de obtener el reconocimiento a sus derechos como trabajador, por parte de las leyes laborales. El reclamo laboral que realiza un trabajador, busca determinar el cálculo de indemnización por despido o accidente del trabajo, en base a los años trabajados, tareas desarrolladas, de la mano de la remuneración o sueldo percibido. (pág. 1)

Es decir todo trabajador, obrero o empleado, que haya prestado servicios para una empresa que se dedica a la actividad minera, metalúrgica o siderúrgica, o cualquier empresa que por su naturaleza, los trabajadores estén expuestos a los riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad y no cuenten con el apoyo del empleador pueden interponer una demanda contra la empresa para solicitar el pago de una pensión vitalicia por adolecer de una enfermedad laboral, entre otras solicitudes que le corresponden de acuerdo a ley. Como parte de este procedimiento el trabajador deberá ser sometido a un examen médico ante una institución especializada, para determinar si adolece de enfermedad laboral.

a) Inspecciones Laborales

Para SUNAFIL (2018) la inspección laboral es el mecanismo a través del cual el Estado Peruano asegura el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Para cumplir con estos objetivos se implementan mecanismos de control a fin de velar por el total cumplimiento de obligaciones de los empleadores y para que los trabajadores conozcan sus derechos.

a.1) Marco Legal

El desarrollo de las inspecciones se rige por lo dispuesto en las siguientes normas:

- J) Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806.
- J) Decreto Supremo N° 019-2006-TR- Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- J) Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- J) Resolución de Superintendencia N° 110- 2015 – SUNAFIL, Reglamento de Fraccionamiento de Beneficio de Fraccionamiento de Multas Administrativas de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

a.2) Inspección

Las inspecciones laborales se dan:

- Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la SUNAFIL, así como de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo.
- A solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público.
- Por denuncia.
- Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- Por iniciativa de los inspectores del trabajo, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.
- A petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en las actuaciones de información y asesoramiento técnico sobre el adecuado cumplimiento de las norma.
- Es importante señalar que las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o varios inspectores de trabajo, en cuyo caso actuarán en equipo bajo el principio de unidad de acción.

a.2.1) Inspecciones de Investigación o Comprobatorias

- ✓ **Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo:** se realiza sin necesidad de previo aviso, por uno o varios inspectores del trabajo y extenderse el tiempo necesario. Podrá efectuarse más de una visita sucesiva.
- ✓ **Comparecencia:** exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señale, para

aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. El requerimiento de comparecencia se realizará por escrito o en cualquier otra forma de notificación válida, que regule la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

- ✓ **Comprobación de datos:** verificación de datos o antecedentes que obran en las dependencias del Sector Público. La Inspección del Trabajo podrá acceder a dicha información, compararla, solicitar antecedentes o la información necesaria para comprobar el cumplimiento de las normas sociolaborales materia de verificación. Cuando del examen de dicha información se dedujeran indicios de incumplimientos, deberá procederse en cualquiera de las formas señaladas con anterioridad, para completar las actuaciones inspectivas de investigación. Cualquiera sea la modalidad con que se inicien las actuaciones inspectivas, la investigación podrá proseguirse o completarse, sobre el mismo sujeto inspeccionado, con la práctica de otra u otras formas de investigación mencionadas.

a.2.2) Medidas de Inspección

En caso se constate el incumplimiento de las normas sociolaborales vigentes dentro de las empresas, se procede la siguiente manera:

-) **Consejo y recomendación:** se brindan recomendaciones y sugerencias sobre la mejor manera de cumplir con las obligaciones.
-) **Advertencia:** se verifica un incumplimiento de las obligaciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, pero que fue subsanado antes de la visita inspectora (por ejemplo, un pago extemporáneo de las gratificaciones) o dentro del proceso inspectivo.
-) **Requerimiento:** se exige el cumplimiento de una obligación sociolaboral dentro de un plazo determinado e individualizando al sujeto responsable.
-) **Paralización:** la paralización de actividades o prohibición de las mismas se ordena cuando se observa un riesgo eminente sobre la seguridad y la salud. Se formalizarán mediante un acta de paralización o prohibición de trabajos o por cualquier otro medio

escrito fehaciente, que deberá notificarse al sujeto o sujetos responsables de forma inmediata

-) **Otras medidas:** cualquier otra medida que contribuya al cumplimiento de las obligaciones.

b) Infracciones Laborales

De acuerdo a lo que establece el Art. 31° de la Ley N° 28806:

Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.

Asimismo, en el mismo artículo establece que las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social son:

-) **Leves**, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
-) **Graves**, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.
-) **Muy graves**, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

La lista de Infracciones por cada tipo se detalla en el Anexo N° 05.

b.1) Criterios para Determinar la Gravedad de las Infracciones Laborales

-) Incidencia en el riesgo del trabajador respecto de su vida, integridad física y salud.
-) Incumplimiento de obligaciones esenciales respecto de los trabajadores.
-) Posibilidad de los trabajadores de disponer de sus beneficios de carácter irrenunciable
-) Cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos legales y convencionales.

) Conducta dirigida a impedir o desnaturalizar las visitas de inspección.

b.2) Criterios de Gradualidad de las Sanciones

Las sanciones a imponer por las infracciones en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo, se graduarán en relación de:

- Gravedad de la falta cometida.
- Número de trabajadores afectados.

b.3) Aplicación de las Sanciones

Las infracciones detectadas son sancionadas con una multa máxima de:

- ✓ Muy Graves 200 UIT
- ✓ Graves 100 UIT
- ✓ Leves 50 UIT

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las 300 UIT vigentes en el año en que se constató la falta.

De acuerdo al Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (2017) el cálculo del monto de las sanciones se determina en base a la siguiente tabla:

Tabla N° 1: Monto de Sanciones por Régimen

No MYPE										
Gravedad De Infracción	Números De Trabajadores Afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 a más
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

Fuente: Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
Elaboración: Propia

2.3. Definición de Términos Básicos

Contrato Laboral: Es el vínculo laboral que une un trabajador a un empleador mediante un documento escrito.

Contingencia Laboral: Eventualidades que como consecuencia de la actividad laboral que desarrolla el trabajador de una empresa, sucedan sin esperarlo riesgos hacia su persona.

Demanda: Es el medio procesal mediante el cual el empleado demandante interpone su pretensión, donde pide al órgano jurisdiccional tutela jurídica para que se resuelva un conflicto o una incertidumbre jurídica, y a través del juez se le obligue al demandado para que cumpla su obligación frente al demandante.

Formalización: Es una forma de operar dentro de un marco normativo o legal.

Formalización Laboral: Proceso donde el empleador y el empleado operan bajo las normas que rigen la actividad laboral en el Perú.

Informalidad: Actividades u operaciones desarrolladas por empresas o personas naturales que no están bajo ninguna normatividad legal del país.

Infracción: Es una acción de incumplir lo previsto en las normas legales y tributarias.

Jornada de Trabajo: Tiempo (número de horas diarias y semanales) que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado.

Planilla: Es un documento que permite llevar un control de todos los trabajadores de una empresa donde se especifica: la remuneración mensual, los descuentos, beneficios y retenciones que le corresponde a cada uno de ellos, de acuerdo a ley.

Régimen Laboral: Conjunto de normas con beneficios para los trabajadores de diversos sectores empresariales.

Régimen Laboral Minero: La minería es una actividad que se realiza en emplazamientos de superficie o subterráneos en donde se llevan a cabo tareas de exploración, desarrollo, preparación y explotación subterránea y a cielo abierto, donde el trabajador se encuentra confinado e aislado por largos periodos de tiempo.

Salario: Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva.

Vacaciones: Cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas.

2.4. Hipótesis

La formalización laboral afecta en la reducción de las contingencias laborales de la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C. ya que, al tener a todos los trabajadores formalizados en planilla con todos sus beneficios, disminuyen la cantidad y gastos por: accidentes, enfermedades, demandas y multas laborales.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

Tabla N° 2: Operacionalización de las Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Formalización Laboral	Cumplimiento de normatividad laboral a través de establecimiento de contratos de trabajo con derechos y deberes claramente definidos tanto para el trabajador como para el empleador, la garantía de condiciones de salud y seguridad para el desarrollo adecuado de la labor y la afiliación a Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar.	Procesos	Número de procedimientos de formalización laboral diseñados.
		Contratos	Número de trabajadores con contrato.
			Número de Empleados registrados en Planilla Electrónica.
		Beneficios	Monto por beneficios laborales.
		Seguros	Monto por pago de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
Formalización	Porcentaje de trabajadores formales.		
VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Contingencias Laborales	Posibilidad de que ocurran situaciones o sucesos de infortunio que se originan en el desarrollo de las actividades laborales y que producen alteraciones de la salud del trabajador, como consecuencia de distintos tipos de riesgos como los accidentes y las enfermedades.	Accidentes de trabajo	Número de accidentes de trabajo.
			Gastos por accidentes de trabajo.
		Enfermedades laborales	Número de personal con enfermedades laborales.
			Gastos por enfermedades laborales.
		Demandas	Número de demandas laborales.
			Gastos por demandas.
Infracciones laborales	Número de infracciones laborales.		
Multas	Monto por multas.		

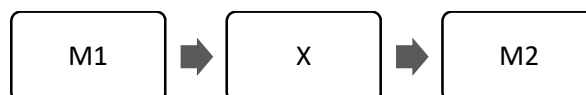
Elaboración: Los autores

3.2. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación está dentro del enfoque cuantitativo, puesto que, está orientado a evaluar el efecto de la formalización laboral en las contingencias laborales que afronta la empresa.

Por lo tanto la presente investigación corresponde al tipo: Aplicativo.

Siendo el diseño de investigación asumido para el presente trabajo: Cuasi experimental



Donde:

M1: Medición de la Variable Dependiente (Contingencias Laborales) Antes de la Formalización Laboral.

X: Variable Independiente – Formalización Laboral

M2: Medición de la Variable Dependiente (Contingencias Laborales) Después de la Formalización Laboral

3.3. Unidad de estudio

Las contingencias laborales de los trabajadores del campamento minero de la empresa Servicios Mineros San Francisco S.AC.

3.4. Población

Las contingencias laborales de la empresa Servicios Mineros San Francisco S.AC.

3.5. Muestra

Las contingencias laborales de la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C, en el periodo 2018.

3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizan en la presente investigación son las siguientes:

-) **La observación:** Esta técnica permite verificar como es el ambiente y las condiciones de trabajo, así como también observar que tan motivada está la gente cuando realiza sus labores en el campamento minero, observar con qué frecuencia se capacita tomando información para la presente investigación.

- o **Instrumento:** Guía de Observación.

- J) **Revisión Documental:** Se examina y analiza la información referente a las planillas mensuales así mismo las fichas de ingreso de los nuevos empleados con el propósito de determinar el número exacto de gente que no está registrado en planilla es decir que no cuenta con ningún tipo de contrato formal en la empresa, también se revisa las estadísticas de multas, accidentes, enfermedades y muertes que se presentan mensualmente para determinar cuánto es el incremento mes a mes y cuanto es el dinero que la empresa gasta en esos pagos efectuados.
 - o **Instrumento:** Guía de Revisión Documental.

- J) **Entrevista:** La cual se aplica a dos tipos de personal, los que están en planilla y los que no lo están, con la finalidad de verificar que tan satisfechos se encuentran, y a la vez saber qué cantidad de trabajadores que no están en planilla desean formar parte de la empresa a través de un contrato formal.
 - o **Instrumento:** Guía de entrevista- cuestionario no estructurado.

3.7. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se sigue el siguiente procedimiento:

- J) Se presenta de manera formal al gerente general de la empresa el cronograma establecido para la aplicación de los instrumentos elaborados, y comunique así a los involucrados su apoyo y facilidad en el recojo de la información.
- J) Siguiendo el cronograma establecido, se procede con el levantamiento de la información relacionada al proceso de la gestión del personal, aplicando los instrumentos diseñados (Guía de Observación, Guía de Revisión Documental, Entrevista) a cada área y persona involucrada en el presente trabajo de investigación.
- J) La información recogida mediante los instrumentos, se registra en una hoja de cálculo con la finalidad de ir cuantificando, clasificando y analizando los resultados que ayuden a determinar las conclusiones de la investigación.
- J) En general estos instrumentos servirán como punto de partida para saber la situación laboral de los empleados de la empresa para poder desarrollar y proponer procedimientos de formalización laboral, para finalmente contrastar los resultados de la investigación.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

4.1. Datos Generales de la Empresa

- a. **Razón Social:** Servicios Mineros San Francisco S.A.C.
- b. **RUC:** 20481688761
- c. **Actividad Económica:** Exploración y venta de mineral en bruto.
- d. **Misión:**
“Somos una empresa moderna y responsable en el rubro de la minería que brinda oportunidades de crecimiento a todos sus colaboradores”
- e. **Visión:**
“Ser una empresa reconocida en toda la región por cumplir con los estándares de calidad en exploración y explotación minera”
- f. **Dirección:** Jr. Zepita Nro. 312 Dpto. 504 Centro Cívico Trujillo - La Libertad.

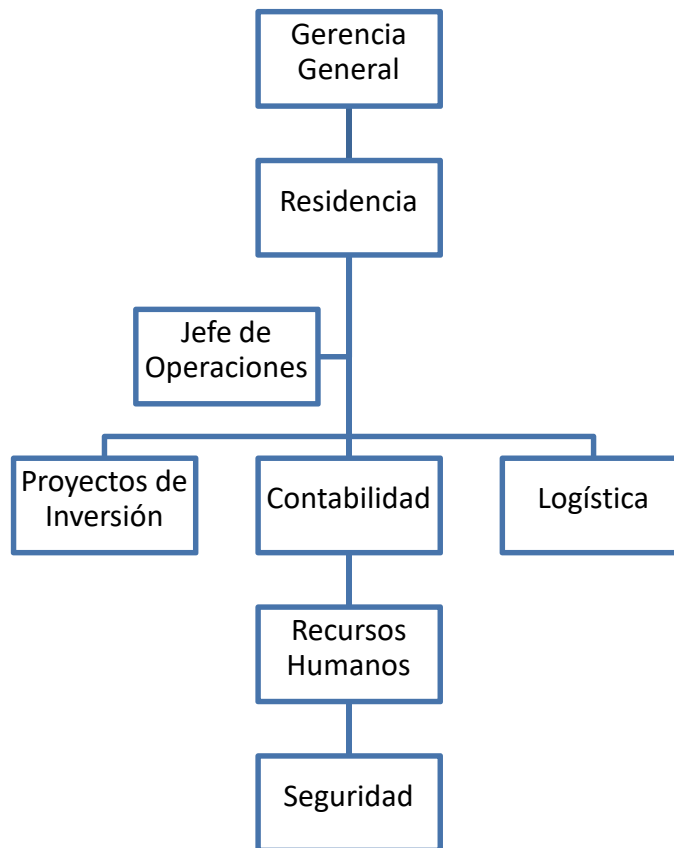
Figura N° 1: Mapa de Ubicación de la Empresa



Elaboración: Los autores

g. Organigrama:

Figura N° 2: Organigrama de la Empresa



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

4.2. Diagnóstico de la Situación Laboral de la Empresa

En esta sección se describe la situación laboral de la empresa.

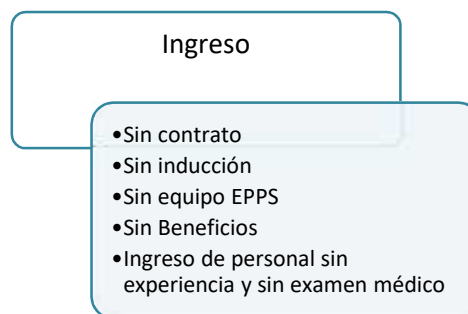
4.2.1 Proceso de Formalización Laboral de la Empresa Antes de la Implementación

Como resultado de la aplicación de la Entrevista (ver Anexo N° 02) al Jefe de Recursos Humanos, manifiesta que la empresa no cuenta con un procedimiento documentado y formalizado con respecto a la incorporación de nuevo personal de trabajo para el campamento minero, indicando que se realiza siguiendo ciertos requisitos mínimos a criterio del personal que entrevista, y que en la mayoría de los casos la entrevista solo la realiza el ingeniero residente.

Como resultado de la aplicación de la Guía de Observación (ver Anexo N° 01) al proceso de ingreso de trabajadores, se pudo observar que no existe un orden

establecido en cuanto al cumplimiento de las actividades que esto implica y por lo tanto el personal no tiene claro sus funciones y responsabilidades dentro de éste, así por ejemplo las etapas del reclutamiento y selección no están definidas ni documentadas y los trabajadores realizan funciones que no les corresponde sobrecargando sus actividades diarias.

Figura N° 3: Proceso de Ingreso de Trabajadores Antes de la Propuesta



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Los problemas identificados en el ingreso de nuevos trabajadores son (ver Anexo N° 01 y Anexo N° 02):

- No firman un contrato de trabajo.
- No cuentan con beneficios laborales.
- Solo llena una ficha con sus datos personales.
- No cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)
- No se registran en la planilla electrónica.
- Ingresa directamente a realizar sus funciones, sin una inducción por parte del área de seguridad.
- En algunos casos no se les entrega el Equipo de Protección Personal (EPP) completo, permitiendo que los trabajadores lleven su propia ropa y su equipo de seguridad; el equipo que llevan en la mayoría de los casos ya están obsoletos y no cumplen con los estándares de seguridad, estando expuestos a los diversos riesgos dentro de sus funciones de trabajo. Por ejemplo, se pudo observar que muchos trabajadores no contaban con el uniforme adecuado para realizar sus actividades en ambientes húmedos y expuestos al agua y el gas.
- A través de la entrevista (ver Anexo N° 02), se indicó que las constantes renuncias de los trabajadores se deben a que no están conformes con las

condiciones de trabajo o la falta de equipo de seguridad para realizar actividades de riesgo.

- Como resultado de la aplicación de la Guía de Observación (ver Anexo N° 01), se pudo evidenciar que no se verifica la experiencia previa de los postulantes y aun así se incorpora al trabajador, esto ocasiona accidentes laborales por el mal manejo y manipulación de equipos en la mina.
- Otro de los problemas es que en muchos casos no se hace una revisión médica a los postulantes, a otros se les acepta un certificado médico externo sin comprobación de los resultados y en algunos casos se pasan por alto ciertas dolencias o resultados desfavorables detectados en la revisión médica, ocasionando esto que los trabajadores se enfermen con más frecuencia.

Como resultado de la revisión documental (ver Anexo N° 04), en cuanto a los documentos del proceso, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla N° 3: Resumen de Documentos del Proceso de Ingreso de Trabajadores

Nombre del Documento	Responsable	¿Existe?	Formato	Observación
Procedimientos formalizados	RR.HH.	NO	Físico y Digital	- No se encuentra documentado
Política de formalización laboral	RR.HH.	NO	Físico y Digital	- No se encuentra documentado
Flujogramas	RR.HH.	NO	Físico y Digital	- No se encuentra documentado
Reportes estandarizados	RR.HH.	NO	Físico y Digital	- Se cuenta solo con una lista en Excel, con información básica. - No se encuentran estandarizado
Formatos del proceso	RR.HH.	NO	Físico y Digital	- No se encuentra documentado
Contratos de los trabajadores del campamento	RR.HH.	NO	Físico	- Algunos trabajadores del campamento no cuentan con contrato.
Programación de capacitaciones	RR.HH.	SI	Digital	- No se encuentra estandarizado
Reporte de Resultados del examen Médico	RR.HH.	SÍ	Físico	- Se identificó a trabajadores que por recomendación médica no están aptos para

				desarrollar funciones.
Reporte de Capacitaciones	RR.HH. / Seguridad	SÍ	Físico	- Se pudo identificar que algunos de los trabajadores no han sido capacitados por el área de seguridad. Y el reporte no está actualizado.

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar la empresa no cuenta con procedimientos ni formatos que permitan tener un mejor control del proceso de ingreso y formalización laboral del personal lo que genera que el personal improvise o realice funciones que no le corresponden dificultando así el poder cumplir con sus metas establecidas a nivel organizacional.

Por otro lado dentro de la documentación revisada se pudo identificar que la mayoría de los reportes se llevan de forma manual y desordenada, dificultando así tener información actualizada y en tiempo real con respecto a los accidentes e información principal de los trabajadores.

Por lo tanto en el periodo de estudio de Enero a Junio del 2018 se obtuvo el siguiente resultado con respecto al indicador:

Indicador: Número de Procedimientos de Formalización Laboral Diseñados.

Tabla N° 4: Ficha Indicador Número de Procedimientos

Indicador	
Código	IND-FL_01
Nombre	Número de procedimientos de formalización laboral diseñados.
Fórmula	procesos + subprocesos + procedimientos + diagramas de flujo + política + formatos
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Procedimientos:

Tabla N° 5: Resultados Indicador Número de Procedimientos

	Enero a Julio
Procesos	0
Subprocesos	0
Procedimientos	0
Diagramas de Flujo	0
Política	0
Formatos	0
Total	0

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

De acuerdo al estudio realizado en el periodo de enero a junio del 2018 la empresa no contaba con procesos, procedimientos, política ni formatos relacionados a la formalización laboral debidamente estandarizados y formalizados (ver Anexo N° 02), esto ocasiona que no se tenga la información oportuna y adecuada de cada trabajador.

4.3. Descripción del Proceso de Formalización Laboral que se Implementará en la Empresa

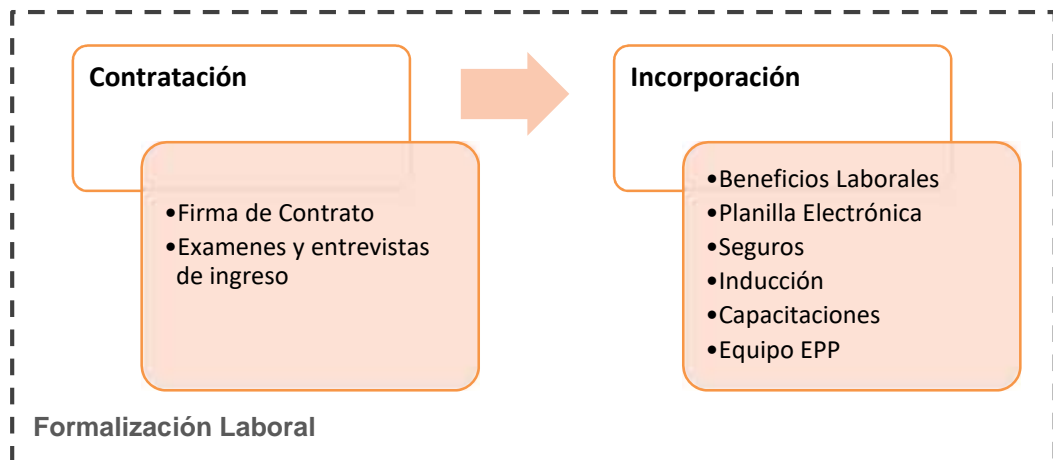
En esta sección se describe el diseño e implementación de la propuesta de mejora del proceso de formalización laboral de la empresa para reducir las contingencias laborales presentadas.

En primer lugar se hace una mejora del proceso de contratación de nuevos trabajadores, identificando, ordenando y documentando las diversas etapas que comprenden desde la necesidad de un trabajador hasta su incorporación a la empresa.

4.3.1 Diseño de Procesos de Formalización Laboral de los Trabajadores

Para poder dar solución a los problemas presentados en la formalización de los trabajadores del campamento minero se ha diseñado un proceso general, en el cual se muestran los principales subprocesos con el objetivo de detallar cada actividad en sus respectivos diagramas de flujo y formalizarlos a través de procedimientos y una política de formalización laboral:

Figura N° 4: Proceso de Formalización Laboral



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

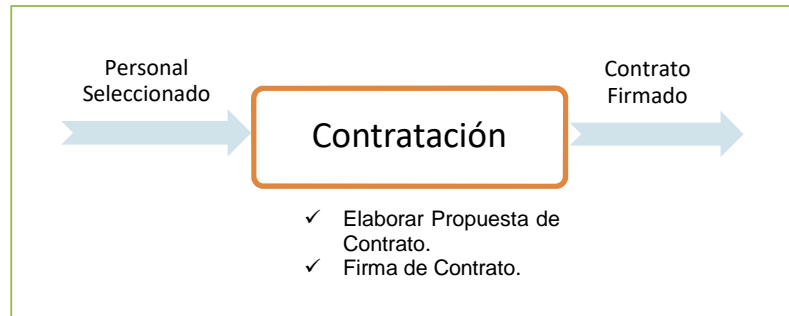
Tal como se detalla en la figura anterior, se han identificado y formalizado subprocesos, cada uno con su respectiva documentación (formatos, diagramas de flujo, procedimiento y políticas) que permiten ordenar y normalizar cada etapa o fase que intervienen en la formalización laboral; asimismo permiten que los responsables de las áreas involucradas tengan claro sus funciones y obligaciones en cada etapa del proceso.

A continuación se describe cada subproceso:

a. Contratación

Este subproceso forma parte de la propuesta de mejora de la formalización laboral, ya que se están detallando y formalizando actividades que permiten al trabajador contar con un contrato de trabajo. Este sub proceso inicia con la revisión de la lista de trabajadores seleccionados (de acuerdo al cumplimiento de los perfiles de cada puesto y a las evaluaciones y entrevistas realizadas a cada postulante) para que el área de recursos humanos inicie la elaboración del contrato de acuerdo al tipo de contratación (a plazo fijo, indefinido o por reemplazo) y a las condiciones acordadas, de estar conforme para ambas partes, tanto para el trabajador como para el empleador, se procede a la firma del contrato de trabajo.

Figura N° 5: Subproceso Contratación



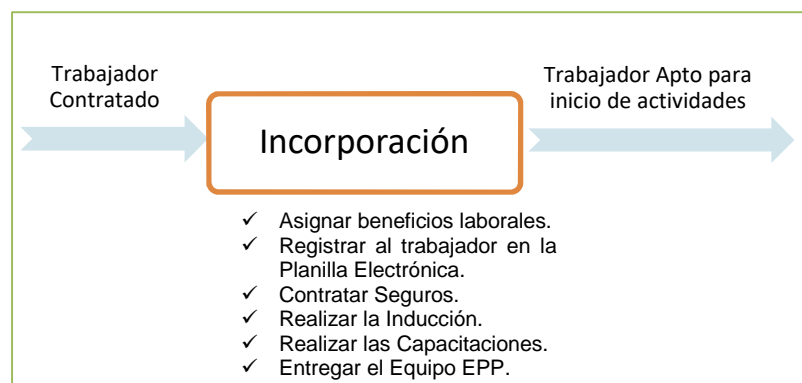
Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

b. Incorporación

Este subproceso es parte importante de la propuesta de mejora de la formalización laboral ya que permite registrar al trabajador en la planilla electrónica, asignarle sus beneficios laborales, contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, entregar su equipo de seguridad laboral EPP, realizar inducciones de seguridad y capacitar a los trabajadores sin experiencia. Estas actividades se detallan en su respectivo diagrama de flujo y procedimiento.

Figura N° 6: Subproceso Incorporación del Trabajador



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

4.3.1.1 Elementos del Proceso de Formalización Laboral

De acuerdo a los dos subprocesos (Contratación e Incorporación), detallados en el punto anterior, la formalización laboral comprende los siguientes elementos:

Figura N° 7: Elementos de la Formalización Laboral



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.
Elaboración: Los autores

Los elementos de la formalización laboral tienen una relación directa con las actividades de los subprocesos detallados en el punto anterior ya que a lo largo de todo este proceso se van ejecutando las actividades para tener a los trabajadores debidamente formalizados y cumplir así con las normas laborales vigentes.

Contratos: La empresa cuenta con un formato de contrato de acuerdo a cada tipo contratación que es utilizado en las actividades del subproceso contratación.

Planilla Electrónica: El área de recursos humanos solicita la información del trabajador que requiere el área de contabilidad para que registre a todos los empleados en la planilla electrónica: T-Registro y PLAME; este elemento de formalización laboral se ejecuta dentro de las actividades del subproceso incorporación.

Seguros: La empresa contrata y paga mensualmente una prima por un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo; este elemento de formalización laboral se ejecuta dentro de las actividades del subproceso incorporación.

Capacitación: La empresa planifica y ejecuta capacitaciones a todos los trabajadores en temas de seguridad laboral y en temas relacionados a sus actividades propias de sus funciones ya sea en la manipulación de equipos nuevos, entre otros que le permitan realizar sus actividades sin ningún riesgo; este elemento de formalización laboral se ejecuta dentro de las actividades del subproceso incorporación.

Equipo de Seguridad EPP: Una vez que el trabajador ingresa a la empresa, el área de logística se encarga de entregar el equipo de seguridad EPP de acuerdo a las funciones propias de su puesto de trabajo, así mismo la empresa cuenta con un plan de control de cambio de equipos de seguridad cada cierto tiempo; este elemento de formalización laboral se ejecuta dentro de las actividades del subproceso incorporación.

Contingencias Laborales: permite a la empresa contar con actividades detalladas para afrontar un accidente y una enfermedad laboral, activando inmediatamente los seguros adquiridos para tal fin por parte de la empresa y poder atender así a todos los trabajadores que puedan sufrir algún incidente dentro del cumplimiento de sus funciones laborales.

Cumplimiento de las Normas Legales: Con la ejecución de los elementos anteriores, a lo largo de todo el proceso, la empresa cumple con las normas laborales establecidas evitando así multas. Algunas normas laborales a tener en cuenta son:

- En Materia de Relaciones Laborales.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Seguridad Social.

Para lo cual se han desarrollado procedimientos que permitan y faciliten cumplir con todas las disposiciones legales y con las obligaciones laborales con el trabajador de la empresa.

4.4. Efecto de la Formalización Laboral en la Reducción de Accidentes de Trabajo.

4.4.1 Accidentes de Trabajo Antes de la Implementación

Como resultado de la aplicación de la revisión documental (ver Anexo N° 04), específicamente del reporte de accidentes(ver Anexo N° 06), se pudo evidenciar que

los accidentes de trabajo ocurren por la mala manipulación de equipos y materiales peligrosos, esto debido a la falta de capacitaciones al personal, tal como lo señalan en las entrevistas a los trabajadores (ver Anexo N° 03), otro de los motivos más frecuentes por el cual los trabajadores sufren accidentes es debido a que no cuentan con los equipos de seguridad laboral EPP adecuados.

A continuación, se muestra un resumen de los accidentes presentados en el periodo enero – junio 2018.

Indicador: Número de Accidentes de Trabajo.

Tabla N° 6: Ficha Indicador Número de Accidentes de Trabajo

Indicador	
Código	IND-CL_01
Nombre	Número de Accidentes de Trabajo.
Fórmula	Número de Accidentes Leves + Número de Accidentes Incapacitantes + Número de Accidentes Mortales
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Accidentes de Trabajo:

Tabla N° 7: Resumen de Accidentes de Trabajo por Tipo

Mes	Leve	Incapacitante	Mortal	Total
Enero	1	3	0	4
Febrero	2	2	1	5
Marzo	9	1	0	10
Abril	4	2	0	6
Mayo	5	1	0	6
Junio	11	0	0	11
Total	32	9	1	42

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

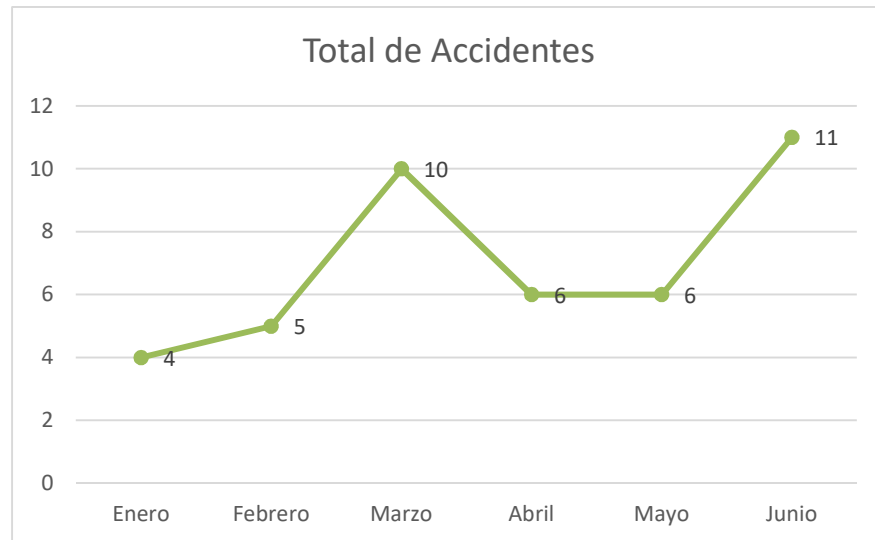
Elaboración: Los autores

Como se puede observar en la tabla anterior, de un total de 42 accidentes, registrados en la empresa en el periodo de enero a junio del 2018, 32 corresponden a accidentes leves, 9 fueron accidentes incapacitantes y un accidente mortal; estos accidentes en su

mayoría son ocasionados por la mala manipulación de equipos y maquinaria, por equipos de protección EPP en mal estado o por la falta de éstos y por la mala manipulación de material peligroso debido a la falta de capacitaciones.

Gráfico del Indicador Número de Accidentes de Trabajo:

Figura N° 8: Total de Accidentes por Mes



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Figura N° 9: Total de Accidentes por Tipo



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar los accidentes Leves son los que más ocurren en la empresa con un 76%, seguido de los accidentes incapacitantes con un 22%.

Así mismo estos accidentes generan gastos, que se detallan a continuación:

Indicador: Gastos por accidentes de trabajo.

Tabla N° 8: Ficha Indicador Gastos por accidentes de trabajo.

Indicador	
Código	IND-CL_02
Nombre	Gastos por accidentes de trabajo.
Fórmula	Gastos por tiempo perdido por trabajador accidentado + gastos por tiempo perdido por trabajador que ayuda en el accidente + gastos por tiempo dedicado al accidente por la administración + gastos por traslados de emergencia + gastos de los materiales usados en la atención de la emergencia + salarios no asumidos por el seguro
Unidad de Medida	S/
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Gastos a por accidentes de trabajo:

Tabla N° 9: Resumen de Gastos por accidentes de trabajo.

	Monto
Gasto por tiempo perdido por trabajador accidentado	S/8,750.00
Gasto por tiempo perdido por trabajador que ayudó en el accidente	S/3,560.00
Gasto por tiempo dedicado al accidente por la administración	S/3,000.00
Gastos por traslados de urgencia (asumidos por la empresa)	S/4,820.00
Gastos de los materiales usados en la atención de la emergencia	S/590.00
Salario no asumido por el seguro	S/4,890.00
Gastos por mortalidad laboral	S/150,000.00
Total	S/175,610.00

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar en la tabla anterior, durante el periodo de estudio de enero a junio del 2018, los accidentes registrados en este periodo generan gastos a la empresa ascendiendo a un total de **S/175,610.00**, de los cuales el principal gasto es el registrado por mortalidad laboral ocurrido en el mes de Febrero (ver Tabla N° 11) ya que los familiares del trabajador que falleció cumpliendo sus funciones al interior de la mina solicitaron S/150,000.00 como reparación. La empresa al no contar con un seguro contra todo riesgo y de acuerdo a las normas legales asume todos los gastos que esto implica.

Gráfico del Indicador Gastos por accidentes de trabajo:

Figura N° 10: Gastos por accidentes de trabajo



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar dentro de todos los gastos que generan los accidentes en el periodo de estudio de enero a junio del 2018 son los accidentes mortales los que generan más gastos con S/ 150,000.00 seguido de los Gastos por tiempo perdido por trabajador accidentado con S/ 8,750.00.

Indicador: Monto por Pago de Seguros.

Tabla N° 10: Ficha Indicador Monto por Pago de Seguros

Indicador	
Código	IND-FL_05
Nombre	Monto por pago de Seguros.
Fórmula	Monto en soles por pago de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
Unidad de Medida	Soles (S/)
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.
Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Monto por Pago de Seguros:

Tabla N° 11: Resultados Indicador Monto por Pago de Seguros

	Enero	Febrero	marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Total
SCTR	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00
Total	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 0.00


Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.
Elaboración: Los autores

Como se puede observar los trabajadores no tienen acceso a un seguro complementario de trabajo de Riesgo u otro tipo de seguro que garantice la atención de los trabajadores ante cualquier incidente (ver Anexo 02). Al no contar con ningún seguro la empresa, ante cualquier incidente laboral, la empresa asume los gastos que éstos implican desde los primeros auxilios hasta su recuperación, generando así gastos adicionales cada mes.

4.4.2 Implementación de Mejora

Para poder disminuir los accidentes de trabajo se han diseñado los siguientes procedimientos:

- **Procedimiento de Gestión de Accidentes Laborales:** que permite a los responsables del proceso realizar actividades para hacer frente ante un accidente laboral.

Procedimiento:	Gestión de Accidentes Laborales	
Código:	PRO-ACC_LAB	
Versión:	1.0	
Fecha:	Agosto 2018	

Objetivo:

Gestionar las contingencias laborales, específicamente los accidentes laborales de los trabajadores en coordinación con la empresa aseguradora para asumir los Gastos estos generan.

Alcance:

Este procedimiento inicia con reportar el accidente inmediatamente ocurrido hasta el seguimiento de recuperación del trabajador por parte de la empresa.

Responsables:

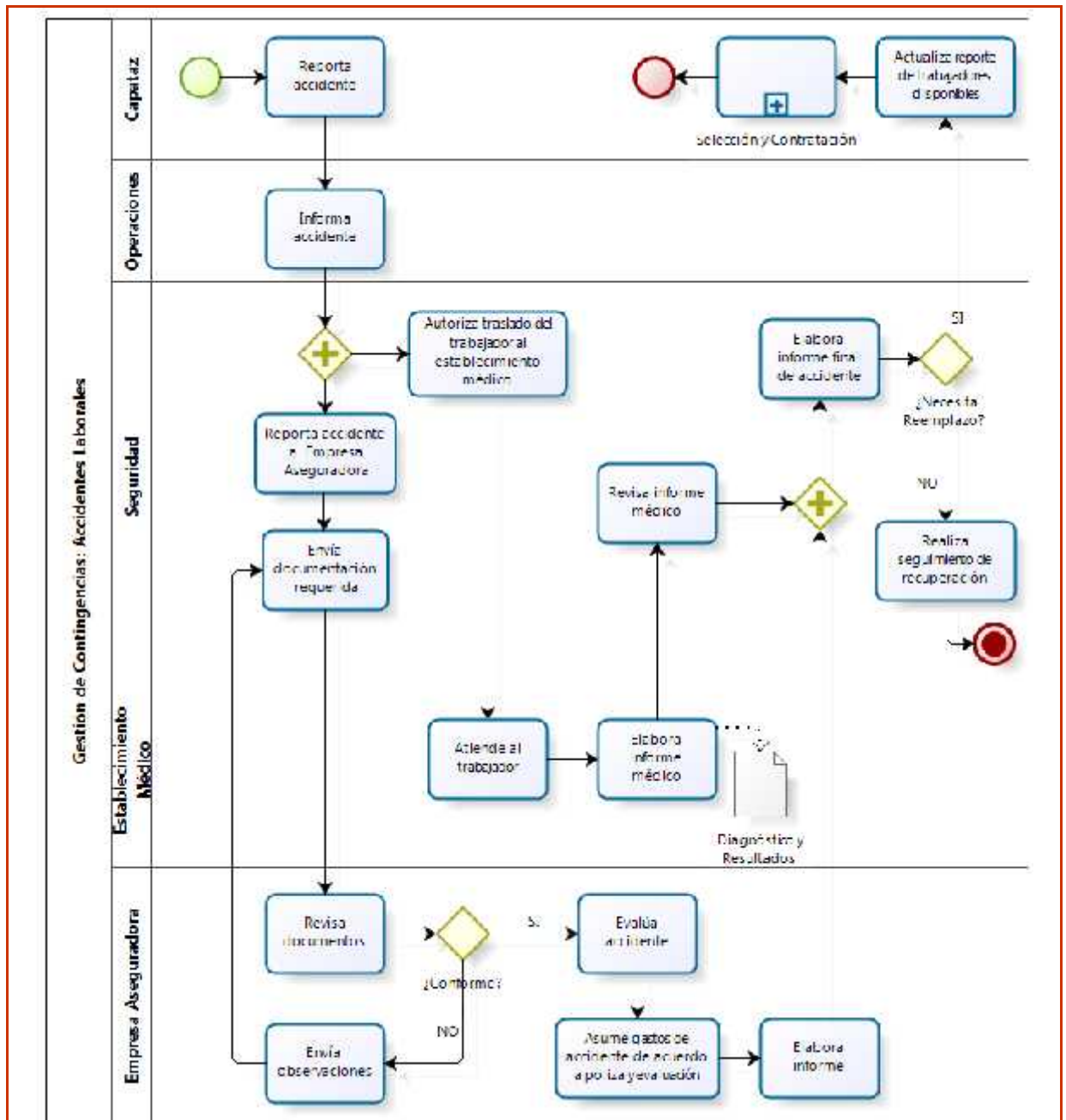
- Operaciones
- Seguridad
- Capataz
- Establecimiento médico
- Empresa aseguradora

Formatos y Documentos:

- Informe de accidente.
- Reporte de accidentes mensuales y diarios.
- Informe médico con el diagnóstico y resultados.

Diagrama de Flujo:

Figura N° 11: Diagrama de Flujo Gestión de Accidentes Laborales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.
 Elaboración: Los autores

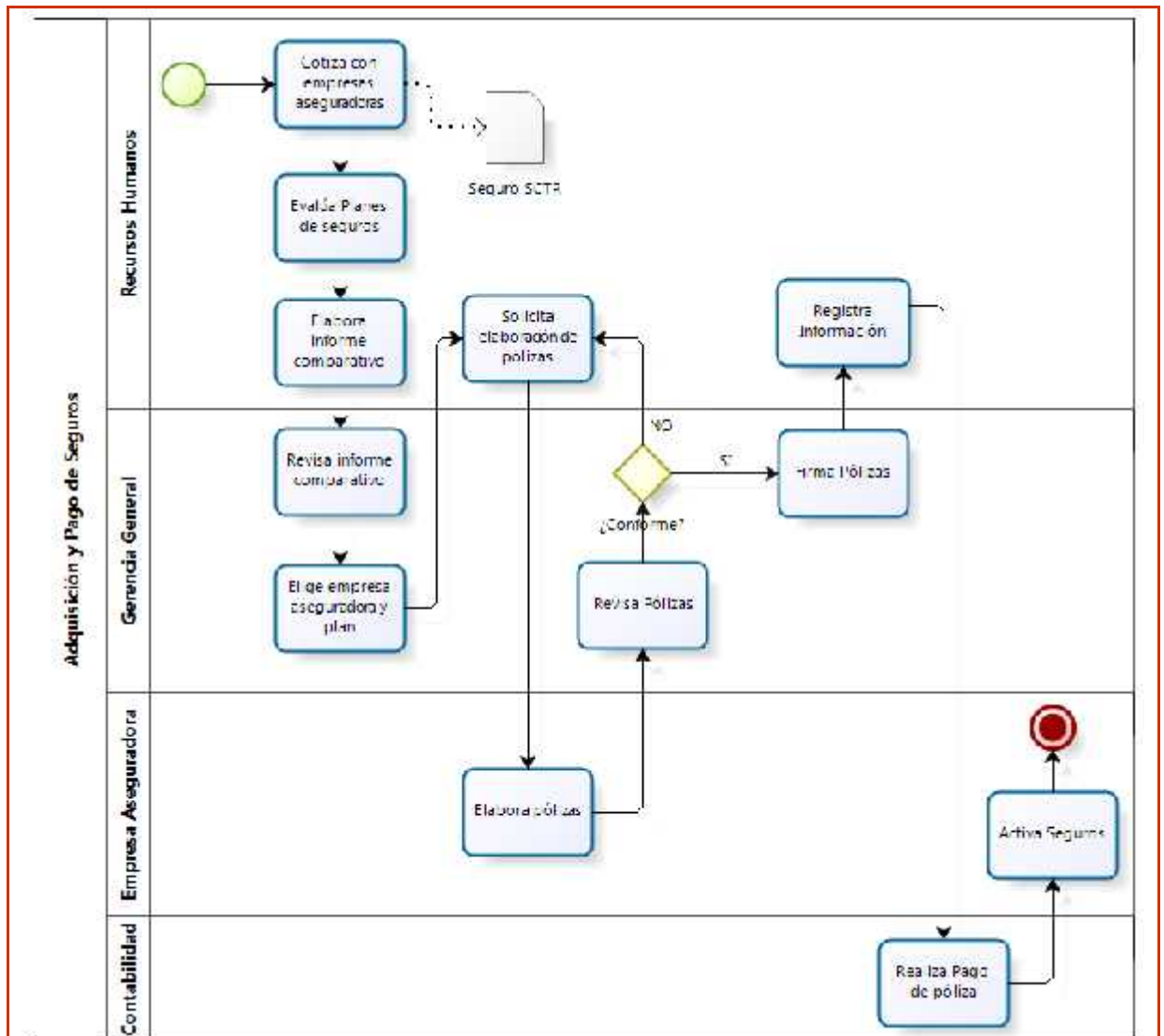
Descripción de las Actividades:

N°	Actividad	Responsable
01	Reporta el accidente ocurrido dentro de la ejecución de las actividades diarias de los trabajadores.	Capataz
02	Informa sobre los detalles del accidente al área de seguridad.	Operaciones
03	Autoriza el traslado de manera inmediata al trabajador al	Seguridad

	establecimiento médico para su atención.	
04	Atiende al trabajador	Establecimiento médico
05	Elabora informe médico, detallando el diagnóstico y resultados.	Establecimiento médico
06	Revisa el informe médico con los resultados y diagnóstico.	Seguridad
07	De manera paralela a la actividad 03, reporta el accidente a la empresa aseguradora.	Seguridad
08	Envía la documentación requerida para que el caso sea evaluado por la empresa aseguradora.	Seguridad
09	Revisa los documentos: <ul style="list-style-type: none">) Si los documentos son conformes, se procede con la actividad 11.) Si los documentos no están conformes, se procede con la actividad 10. 	Empresa Aseguradora
10	Envía observaciones sobre los documentos solicitados.	Empresa Aseguradora
11	Evalúa el accidente de acuerdo a los documentos enviados.	Empresa Aseguradora
12	Asume los gastos del accidente de acuerdo a la póliza y evaluación realizada al accidente.	Empresa Aseguradora
13	Elabora informe del accidente y gastos asumidos	Empresa Aseguradora
14	Con el informe médico y con el informe enviado por la Empresa Aseguradora, Elabora el informe final del accidente: <ul style="list-style-type: none">) Si el trabajador ha sufrido un accidente que le causa una inasistencia temporal y no necesita un reemplazo, se procede con la actividad 16.) Si el trabajador ha sufrido un accidente que le causa una inasistencia permanente o muerte y necesita reemplazo, se procede con la actividad 15. 	Seguridad
15	Actualiza el reporte de trabajadores disponibles y procede a realizar el proceso de Selección y Contratación.	Capataz
16	Realiza seguimiento de recuperación del trabajador hasta que se reincorpore a sus actividades, dando por finalizado el proceso.	Seguridad
Elaborador Por:		Aprobado Por:
<p>_____</p> <p>Lujan Ramírez Estela Larisa Vera Herrera Andy Luis</p>		<p>_____</p> <p>Gerente General</p>

- **Procedimiento de Adquisición y Pago de Seguros:** este procedimiento permite a las personas responsables tener identificadas y ejecutar actividades para la contratación de seguros para hacer frente (gastos) a los accidentes y enfermedades laborales.

Procedimiento:	Adquisición y Pago de Seguros	
Código:	PRO-ADQ_PAG_SEG	
Versión:	1.0	
Fecha:	Agosto 2018	
<p>Objetivo: Contratar y pagar prima de seguro de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) para los trabajadores de acuerdo al puesto y funciones desempeñadas en la empresa.</p> <p>Alcance: Este procedimiento inicia con la solicitud de cotizaciones de seguro del seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) hasta la contratación y pago de los seguros para los empleados.</p> <p>Responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Gerencia General - Empresa aseguradora - Contabilidad <p>Formatos y Documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cotizaciones. - Reporte de trabajadores asegurados. - Reporte de monto por concepto de seguros. - Contratos de seguros. <p>Diagrama de Flujo: Figura N° 12: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Adquisición y Pago de Seguros</p>		



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.
 Elaboración: Los autores


Descripción de las Actividades:

N°	Actividad	Responsable
01	Cotiza con empresas aseguradoras, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).	Recursos Humanos
02	Evalúa los planes de seguros enviados por las empresas aseguradoras.	Recursos Humanos
03	Elabora informe comparativo con las propuestas obtenidas.	Recursos Humanos
04	Revisa y evalúa las opciones de las aseguradoras detalladas en el informe comparativo.	Gerencia General
05	Selecciona la empresa aseguradora para firma de contrato.	Gerencia General

06	Solicita elaboración de póliza con los seguros solicitados.	Recursos Humanos
07	Elabora póliza de acuerdo a las condiciones solicitadas y aceptadas por ambas partes.	Empresa Aseguradora
08	Revisa la póliza enviada por la empresa, para cada seguro solicitado:) Si la póliza y condiciones es conforme, se procede con la actividad 09.) Si no es conforme, se procede con la actividad 06.	Gerencia General
09	Firma la póliza.	Gerencia General
10	Registra la información y la póliza firmada	Recursos Humanos
11	Una vez firmado y registradas las pólizas se procede a realizar el pago.	Contabilidad
12	Verificado el pago de las pólizas procede a activar los seguros contratados y se da por finalizado el proceso.	Empresa aseguradora

Elaborador Por:	Aprobado Por:
_____	_____
Lujan Ramírez Estela Larisa Vera Herrera Andy Luis	Gerente General

- **Procedimiento Gestión de Equipos de Seguridad EPP:** Este procedimiento permite entregar el equipo de seguridad EPP, adecuado al trabajador de acuerdo a las funciones propias de su puesto de trabajo, así mismo realizar el cambio de equipo por deterioro:

Procedimiento:	Gestión Equipo de Seguridad EPP	
Código:	PRO-ENT_EQU_SEG	
Versión:	1.0	
Fecha:	Agosto 2018	
<p>Objetivo: Entregar el equipo de seguridad EPP al trabajador de acuerdo a las funciones propias de su puesto de trabajo, así mismo realizar el cambio de equipo por deterioro.</p> <p>Alcance: Este procedimiento inicia con la elaboración de la planificación de la entrega del Equipo de seguridad EPP hasta la entrega (ya sea por trabajador nuevo o cambio por desgaste) del equipo de seguridad.</p>		

Responsables:

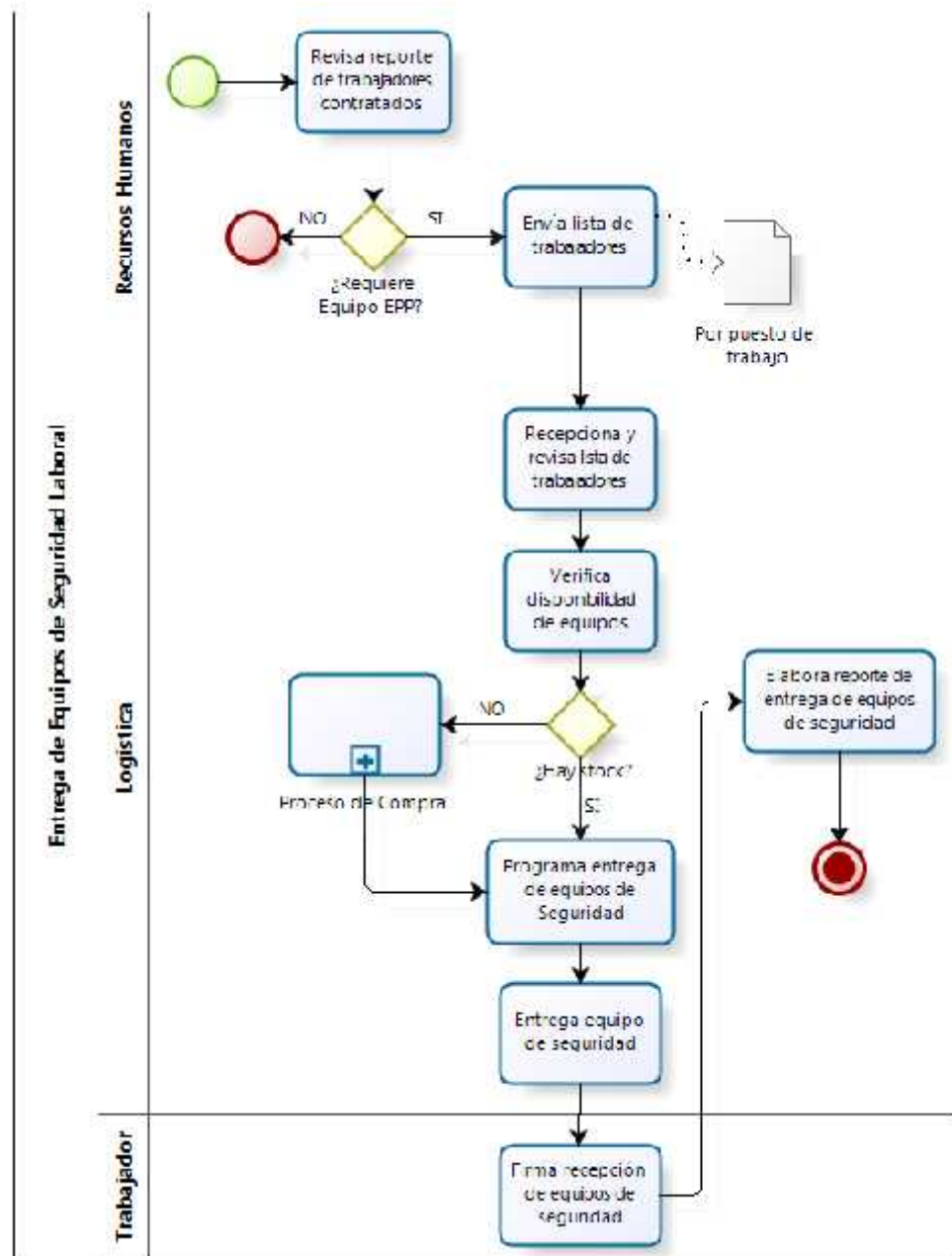
- Recursos Humanos
- Trabajador
- Logística

Formatos y Documentos:

- Reporte de equipos de seguridad entregados.
- Reporte de trabajadores con equipos de seguridad cambiados.

Diagrama de Flujo:

Figura N° 13: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Entrega de Equipo de Seguridad EPP



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.
 Elaboración: Los autores

Descripción de las Actividades:

N°	Actividad	Responsable
01	<p>Revisa la lista del reporte de trabajadores contratados:</p> <p>) Si el empleado contratado requiere equipo de seguridad laboral EPP, se procede con la actividad 02.</p> <p>) Si no requiere equipos de seguridad laboral EPP, se da por finalizado el proceso.</p>	Recursos Humanos
02	Envía la lista de trabajadores que requieren equipos de seguridad laboral, de acuerdo a cada puesto de trabajo que va a desarrollar.	Recursos Humanos
03	Revisa y lista de trabajadores que requieren equipos de seguridad laboral.	Logística
04	<p>Verifica la disponibilidad de los equipos de seguridad en almacén:</p> <p>) Si hay stock de los equipos de seguridad laboral EPP, se procede con la actividad 05.</p> <p>) Si no hay stock de equipos de seguridad laboral EPP, se ejecuta el proceso de compra para luego proceder con la actividad 05.</p>	Logística
05	Programa la entrega de los equipos de seguridad laboral EPP.	Logística
06	Entrega equipos de seguridad laboral al trabajador.	Logística
07	Firma la recepción de equipos de seguridad laboral EPP.	Trabajador
08	Elabora reporte de equipos de seguridad laboral EPP entregados, dando por finalizado el proceso.	Logística

Elaborador Por:

Lujan Ramírez Estela Larisa Vera Herrera Andy Luis

Aprobado Por:

Gerente General

- **Procedimiento de Capacitaciones:** Este procedimiento permite capacitar, de acuerdo a criterios estandarizados, a todos los trabajadores en temas de seguridad laboral y en temas relacionados a sus actividades propias de sus funciones.



Procedimiento:	Capacitaciones
Código:	PRO-CAP
Versión:	1.0
Fecha:	Agosto 2018

Objetivo:

Planificar y ejecutar capacitaciones, de acuerdo a criterios estandarizados, a todos los trabajadores en temas de seguridad laboral y en temas relacionados a sus actividades propias de sus funciones.

Alcance:

Este procedimiento inicia con la elaboración de los programas de capacitación (diaria, mensual y anual) hasta la ejecución de la elaboración de reporte de capacitaciones.

Responsables:

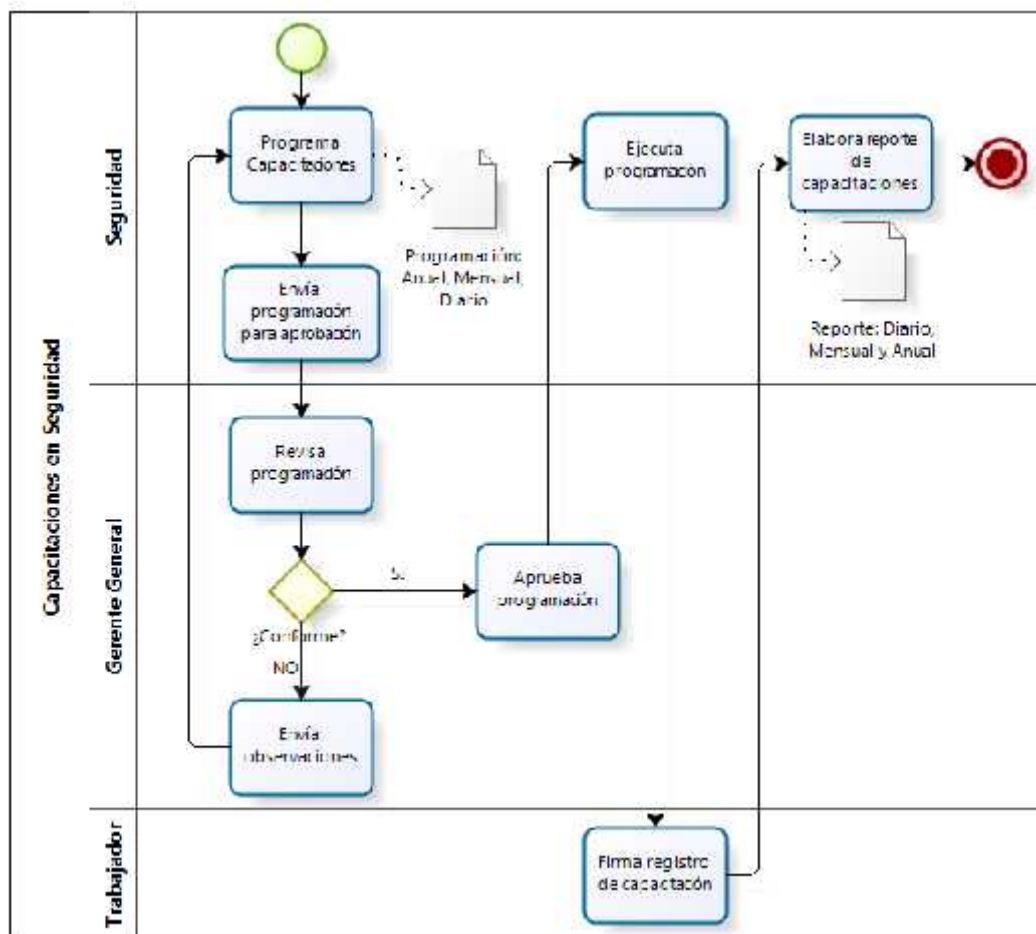
- Gerencia General
- Trabajador
- Seguridad

Formatos y Documentos:

- Programación de capacitaciones.
- Reporte de trabajadores capacitados.

Diagrama de Flujo:

Figura N° 14: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Capacitaciones



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.
Elaboración: Los autores

Descripción de las Actividades:

N°	Actividad	Responsable
01	Elabora el programa de capacitaciones: programación anual, mensual y diaria.	Seguridad
02	Envía la programación de capacitaciones para aprobación.	Seguridad
03	Revisa la programación de capacitaciones:) Si las programaciones son conformes, se procede con la actividad 05.) Si no son conformes, se procede con la actividad 04.	Gerencia General
04	Elabora y envía observaciones a las programaciones.	Gerente General
05	Aprueba la programación para capacitar diariamente a los trabajadores en temas de seguridad laboral.	Gerente General
06	Ejecuta la programación de las capacitaciones diariamente en temas de seguridad laboral.	Seguridad
07	Asiste a la capacitación y firma su asistencia.	Trabajador
08	Elabora reporte de capacitaciones finalizando el proceso.	Seguridad

Elaborador Por:

Lujan Ramírez Estela Larisa

Vera Herrera Andy Luis

Aprobado Por:

Gerente General

4.4.3 Resultados de Accidentes de Trabajo Después de la Implementación

Luego de implementar los procedimientos de formalización laboral, específicamente de la gestión de Accidentes Laborales, Adquisición de Seguros Complementarios, brindar equipos de seguridad laboral adecuados y de realizar el seguimiento al cumplimiento de éstos, los accidentes de trabajo se han reducido mostrando los siguientes resultados:

Indicador: Número de Accidentes de Trabajo.

Tabla N° 12: Ficha Indicador Número de Accidentes de Trabajo

Indicador	
Código	IND-CL_01
Nombre	Número de Accidentes de Trabajo.
Fórmula	Número de Accidentes Leves + Número de Accidentes Incapacitantes + Número de Accidentes Mortales
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Accidentes de Trabajo:

Tabla N° 13: Resumen de Accidentes de Trabajo por Tipo

Mes	Tipo de Accidente			Total
	Leve	Incapacitante	Mortal	
Septiembre	2	1	0	3
Octubre	1	0	0	1
Noviembre	2	0	0	2
Diciembre	1	1	0	2
Total	6	2	0	8

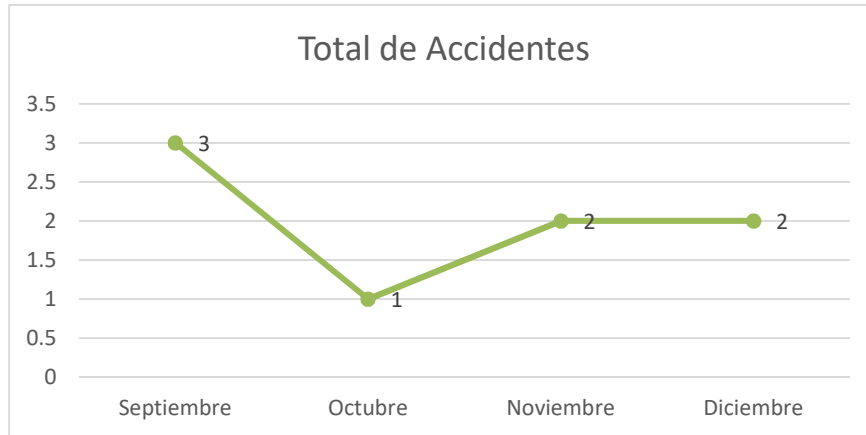
Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como resultado de implementar los procedimientos **Gestión de Accidentes Laborales y Adquisición de Seguros Complementarios**, específicamente el contrato de un seguro SCTR con Pacífico S.A. (ver Anexo N° 07) el número de accidentes laborales han disminuido teniendo como resultado en los meses de medición (de septiembre a diciembre del 2018) un total de 8 accidentes, de los cuales 6 representan los accidentes leves, 2 accidentes incapacitantes y cero accidentes mortales. La disminución de los accidentes también se debe a que todo trabajador es debidamente capacitado en seguridad y se les brinda los equipos de seguridad laboral EPP adecuados de acuerdo a su respectiva actividad que desarrollan en el campamento de la mira.

Gráfico del Indicador Número de Accidentes de Trabajo:

Figura N° 15: Total de Accidentes por Mes



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar los accidentes han disminuido de 42 a 8 durante los periodos de estudio.

Figura N° 16: Total de Accidentes por Tipo



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar en el gráfico, en la empresa todavía se vienen presentando accidentes laborales pero en su mayoría son accidentes leves lo que permite que sean atendidos de manera inmediata por el centro de primeros auxilios del campamento y de

ser considerado incapacitante o de mayor riesgo es cubierto por el seguro en los centros autorizados.

Indicador: Gastos por accidentes de trabajo.

Tabla N° 14: Ficha Indicador Gastos por accidentes de trabajo.

Indicador	
Código	IND-CL_02
Nombre	Gastos por accidentes de trabajo.
Fórmula	Gastos por tiempo perdido por trabajador accidentado + gastos por tiempo perdido por trabajador que ayuda en el accidente + gastos por tiempo dedicado al accidente por la administración + gastos por traslados de emergencia + gastos de los materiales usados en la atención de la emergencia + salarios no asumidos por el seguro
Unidad de Medida	S/
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Gastos por accidentes de trabajo:

Luego de la implementación de la formalización laboral, el gasto por los accidentes laborales es asumido por la empresa aseguradora Pacífico S.A. (ver Anexo N° 07), eliminando así los gastos asumidos por la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C., tal como se detalla en el siguiente resumen:

Tabla N° 15: Resumen de Gastos por accidentes de trabajo.

	Monto
Gasto por tiempo perdido por trabajador accidentado	S/0.00
Gasto por tiempo perdido por trabajador que ayudó en el accidente	S/0.00
Gasto por tiempo dedicado al accidente por la administración	S/0.00
Gastos por traslados de urgencia	S/0.00
Gastos de los materiales usados en la atención de la emergencia	S/0.00
Salario no asumido por el seguro	S/0.00
Gastos por mortalidad laboral	S/0.00
Total	S/0.00

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Los gastos que generan los accidentes reportados en el periodo de setiembre a diciembre del 2018 son asumidos por la empresa, con el presupuesto asignado a primeros auxilios, siendo el monto gastado en este periodo de S/. 570.00; los demás gastos son asumidos en su totalidad por la empresa aseguradora Pacífico S.A.

Indicador: Monto por Pago de Seguros.

Tabla N° 16: Ficha Indicador Monto por Pago de Seguros

Indicador	
Código	IND-FL_05
Nombre	Monto por pago de Seguros.
Fórmula	Monto en soles por pago de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)
Unidad de Medida	Soles (S/)
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Monto por Pago de Seguros:

Tabla N° 17: Resultados Indicador Monto por Pago de Seguros

	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
SCTR	S/. 6,336.50	S/. 6,336.50	S/. 5,785.50	S/. 7,890.52	S/. 26,349.02
Total	S/. 6,336.50	S/. 6,336.50	S/. 5,785.50	S/. 7,890.52	S/. 26,349.02

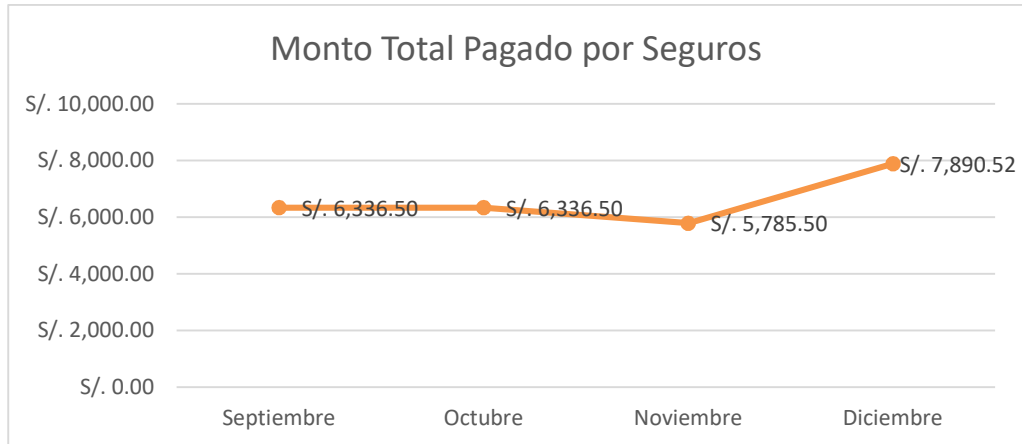
Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Para poder hacer frente y disminuir las contingencias laborales, la empresa ha adquirido un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo SCTR , como se puede observar de acuerdo a la póliza con la empresa contratante el monto es de S/. 26,349.02, este monto cubre a los trabajadores ante cualquier incidente laboral.

Gráfico del Indicador Monto por Pago de Seguros:

Figura N° 17: Resultados del Indicador Monto por Pago de Seguros



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

4.5. Efecto de la Formalización Laboral en la Disminución de Pagos por Enfermedades Laborales

4.5.1 Pagos por Enfermedades Laborales Antes de la Implementación

Como resultado de la entrevista realizada al Jefe de Recursos Humanos (ver Anexo N° 02), los gastos que generan las enfermedades laborales son asumidos en su totalidad por la empresa, presentando los siguientes indicadores:

Indicador: Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales.

Tabla N° 18: Ficha Indicador Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales

Indicador	
Código	IND-CL_03
Nombre	Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales.
Fórmula	Número de trabajadores con enfermedades laborales.
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales:

Tabla N° 19: Resumen de Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales

Mes	Trabajadores con Enfermedades Laborales	%	Total Trabajadores
Enero	9	13.85%	65
Febrero	11	18.03%	61
Marzo	9	15.00%	60
Abril	7	12.07%	58
Mayo	8	12.70%	63
Junio	9	14.06%	64
Total	53	14.29%	371

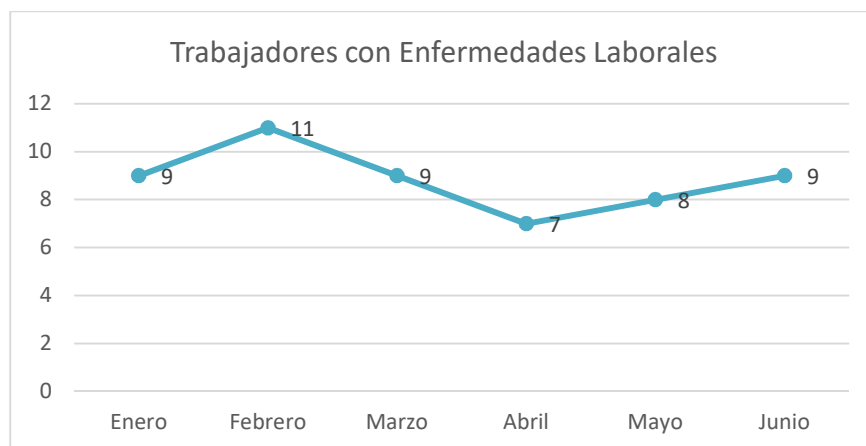
Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

De acuerdo a los resultados se puede apreciar que, en el periodo de enero a junio del 2018, hay un total de 53 trabajadores con enfermedades laborales, lo que representa el 14.29% del total de trabajadores. Esto es generado debido a que en la mayoría de los casos los trabajadores ingresan sin un examen médico y dentro de la mina no cuentan con equipos de protección laboral EPP adecuados (ver Anexo N° 03) de acuerdo a su función que realizan.

Gráfico del Indicador Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales:

Figura N° 18: Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Así mismo estas enfermedades generan gastos, los cuales son medidos en a través del siguiente indicador:

Indicador: Gastos por enfermedades laborales.

Tabla N° 20: Ficha Indicador Gastos por Enfermedades Laborales.

Indicador	
Código	IND-CL_04
Nombre	Gastos por Enfermedades Laborales.
Fórmula	Gasto por tiempo perdido por trabajador enfermo + gastos por tratamiento
Unidad de Medida	S/
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Gastos por Enfermedades Laborales:

Tabla N° 21: Resumen de Gastos por Enfermedades Laborales.

Gasto	Monto
Gasto por tiempo perdido por trabajador enfermo	S/. 2,760.42
Gasto por tratamiento	S/. 18,600.00
Total	S/. 21,360.42

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar en la tabla anterior, la empresa al no contratar un seguro (ver Anexo N° 02) contra todo riesgo para los trabajadores, ésta asume los gastos que implican las enfermedades laborales, siendo en el periodo de enero a junio del 2018 de S/. 21,360.42. Es por esto que la empresa debe adquirir un seguro contra todo riesgo que permita atender a los empleados frente a cualquier incidente laboral.

Gráfico del Indicador Gastos por Enfermedades Laborales:

Figura N° 19: Gastos por Enfermedades Laborales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

4.5.2 Implementación de Mejora

Con la finalidad de Disminuir los Pagos por Enfermedades Laborales se ha diseñado un procedimiento de gestión de Enfermedades Laborales, el cual permite tener definidas las actividades para hacer frente a cualquier caso que se presente.

Procedimiento:	Gestión de Enfermedades Laborales	
Código:	PRO-ENF_LAB	
Versión:	1.0	
Fecha:	Agosto 2018	
<p>Objetivo: Gestionar las contingencias laborales, específicamente las enfermedades laborales de los trabajadores en coordinación con la empresa aseguradora para asumir los gastos que estas generan.</p> <p>Alcance: Este procedimiento inicia cuando el trabajador se acerca al establecimiento médico afiliado de acuerdo a la empresa aseguradora para ser atendido frente a los síntomas de alguna enfermedad hasta el registro de la información del estado de salud del trabajador en la empresa.</p>		

Responsables:

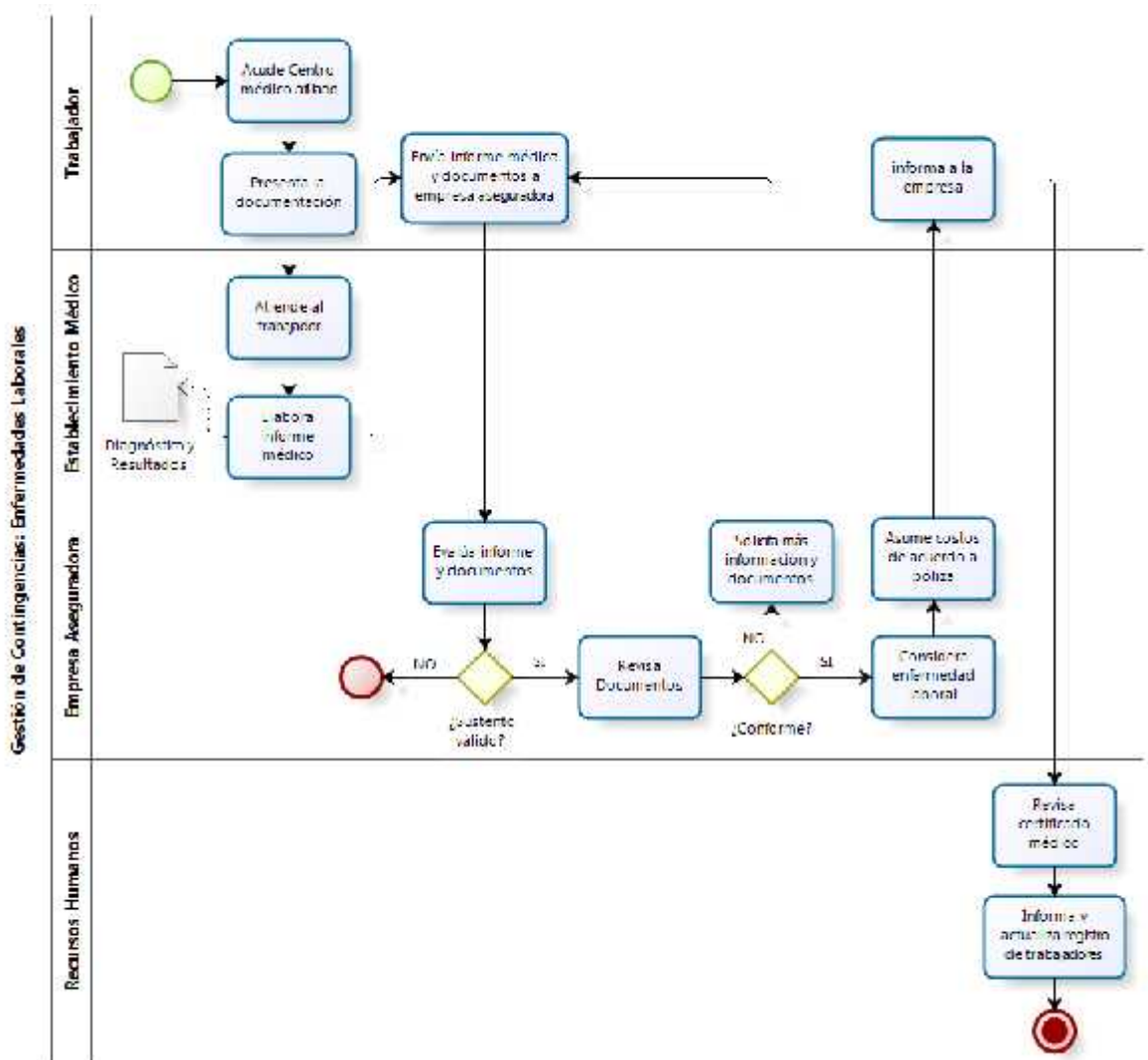
- Trabajador
- Establecimiento médico
- Empresa aseguradora
- Recursos Humanos

Formatos y Documentos:

- Reporte de certificado médico.
- Reporte de trabajadores reportados con enfermedades laborales.
- Informe médico con el diagnóstico y resultados.

Diagrama de Flujo:

Figura N° 20: Diagrama de Flujo Gestión de Enfermedades Laborales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Descripción de las Actividades:

N°	Actividad	Responsable
01	Acude al establecimiento médico afiliado para pasar consulta de rutina o ser atendido de acuerdo a los síntomas de alguna enfermedad.	Trabajador
02	Presenta la documentación solicitada para ser atendido: DNI	Trabajador
03	Atiende al trabajador y verifica la documentación del asegurado.	Establecimiento médico
04	Elabora informe médico detallando el diagnóstico y resultados de la atención médica.	Establecimiento médico
05	Envía informe médico y documentos (formatos) a la empresa aseguradora.	Trabajador
06	Evalúa informe médico y los documentos enviados: <input type="checkbox"/> Si el sustento y el informe médico son válidos, se procede con la actividad 07. <input type="checkbox"/> Si el sustento y el informe médico no son válidos, se da por finalizado el proceso.	Empresa Aseguradora
07	Revisa los documentos requeridos por la empresa aseguradora: <input type="checkbox"/> Si los documentos son conformes, se procede con la actividad 09. <input type="checkbox"/> Si los documentos no son conformes, se procede con la actividad 08.	Empresa Aseguradora
08	Solicita más información y documentos faltantes que sustenten mejor para ser considerada como una enfermedad laboral.	Empresa Aseguradora
09	Luego de la evaluación considera lo reportado como una enfermedad laboral.	Empresa Aseguradora
10	Asume los gastos de la enfermedad de acuerdo a la póliza contratada por la empresa.	Empresa Aseguradora
11	Informa a la empresa sobre su estado de salud.	Trabajador
12	Revisa certificado médico, reportado por el empleador y la empresa aseguradora.	Recursos Humanos
13	Informa al área correspondiente sobre el estado del trabajador y actualiza la información del trabajador, dando por finalizado el proceso.	Recursos Humanos

Elaborador Por:

Aprobado Por:

Lujan Ramírez Estela Larisa

Vera Herrera Andy Luis

Gerente General

4.5.3 Resultados de Pagos por Enfermedades Laborales Después de la Implementación

Como resultado de la correcta aplicación de los procedimientos de la Gestión de Enfermedades laborales, Adquisición y pago de Seguros Complementarios los trabajadores reportados con enfermedades laborales así como los gastos que se éstas generan, han disminuido mostrando los siguientes resultados:

Indicador: Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales.

Tabla N° 22: Ficha Indicador Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales

Indicador	
Código	IND-CL_03
Nombre	Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales.
Fórmula	Número de trabajadores con enfermedades laborales.
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales:

Tabla N° 23: Resumen de Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales

Mes	Trabajadores con Enfermedades Laborales	%	Total Trabajadores
Septiembre	5	11.11%	45
Octubre	7	17.50%	40
Noviembre	3	6.98%	43
Diciembre	1	2.22%	45
Total	16	9.25%	173

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como resultado de implementar el procedimiento Gestión de Equipo de Seguridad EPP, el número de trabajadores con enfermedades laborales han disminuido teniendo como resultado en los meses de medición (de septiembre a diciembre del 2018) un total de 16 trabajadores que presentan enfermedades, esto debido a que algunos todavía están en tratamiento de recuperación. La disminución de estos resultados se debe principalmente a que la empresa capacita, orienta y brinda los equipos de

seguridad laboral EPP adecuados de acuerdo a su respectiva actividad que desarrollan en el campamento de la mina, disminuyendo así el riesgo de contraer alguna enfermedad como consecuencia de sus funciones en la empresa.

Gráfico del Indicador Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales:

Figura N° 21: Número de Trabajadores con Enfermedades Laborales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Así mismo estas enfermedades generan gastos, que se detallan a continuación:

Indicador: Gastos por enfermedades laborales.

Tabla N° 24: Ficha Indicador Gastos por Enfermedades Laborales.

Indicador	
Código	IND-CL_04
Nombre	Gastos por Enfermedades Laborales.
Fórmula	Gasto por tiempo perdido por trabajador enfermo + gastos por tratamiento
Unidad de Medida	S/
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Gastos por Enfermedades Laborales:

Tabla N° 25: Resumen de Gastos por Enfermedades Laborales.

Gasto	Monto
Gasto por tiempo perdido por trabajador enfermo	S/. 1,700.00
Gasto por tratamiento	S/. 1,110.00
Total	S/. 2,810.00

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Luego de la implementación de los procedimientos de la formalización laboral, el gasto por enfermedades laborales disminuye a **S/. 2,810.00**; estos gastos son asumidos por la empresa.

Gráfico del Indicador Gastos por Enfermedades Laborales:

Figura N° 22: Gastos por Enfermedades Laborales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

4.6. Efecto de la Formalización Laboral en la Reducción de Demandas Laborales.

4.6.1 Demandas Laborales Antes de la Implementación

Como consecuencia de la falta de reconocimiento de los beneficios laborales a los trabajadores, la empresa está expuesta a demandas laborales donde reclaman sus derechos y beneficios laborales, así como el reconocimiento de los gastos que implica un accidente o una enfermedad laboral.

Como resultado de la entrevista (ver Anexo N° 02) el jefe de recursos humanos indica que actualmente la empresa tiene una demanda desde el 2017, donde está reclamando que se le reconozcan sus beneficios laborales, siendo el monto solicitado como indemnización **S/ 222,751.36**. Esto debido a que el ex trabajador argumenta que fue despedido arbitrariamente.

Indicador: Número de Demandas Laborales.

Tabla N° 26: Ficha Indicador Número de Demandas Laborales

Indicador	
Código	IND-CL_05
Nombre	Número de Demandas Laborales
Fórmula	Cantidad de Demandas Laborales.
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Demandas Laborales: Número de Demandas Laborales a la fecha: 1

Indicador: Gastos por Demandas Laborales.

Tabla N° 27: Ficha Indicador Gastos por Demandas Laborales

Indicador	
Código	IND-CL_06
Nombre	Gastos por Demandas Laborales
Fórmula	Monto en Soles por Demandas Laborales.
Unidad de Medida	S/
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Gastos por Demandas Laborales: El gasto que tendría que asumir la empresa por indemnización, en el caso de perder la demanda, sería de **S/ 222,751.36** (ver Anexo N° 02), ya que es el monto que está solicitando el demandante.

4.6.2 Implementación de Mejora

Para reducir las demandas laborales se deben reconocer todos los beneficios de los trabajadores, para ello se ha elaborado:

- **El procedimiento de Contratación:** el cual permite contratar a los postulantes idóneos para los puestos de trabajo requeridos en el campamento minero, cumpliendo los lineamientos establecidos por la empresa, teniendo en cuenta el perfil y los requisitos de los puestos de trabajo.


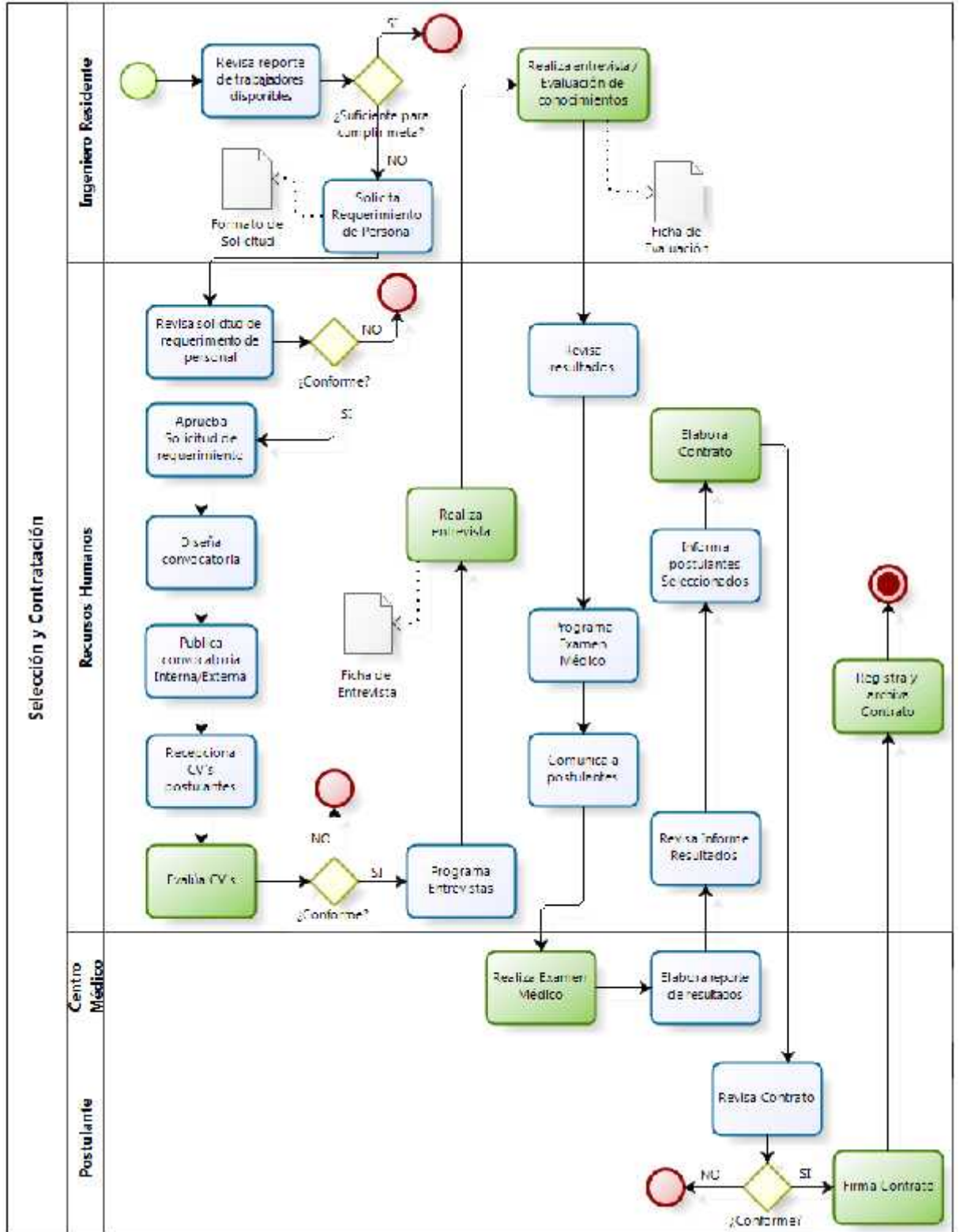
Procedimiento:	Contratación	
Código:	PRO-SEL_CON	
Versión:	1.0	
Fecha:	Agosto 2018	
<p>Objetivo: Seleccionar y contratar a los postulantes idóneos para los puestos de trabajo requeridos en el campamento minero, cumpliendo los lineamientos establecidos por la empresa, teniendo en cuenta el perfil y los requisitos de los puestos de trabajo.</p> <p>Alcance: Este procedimiento inicia con la revisión de necesidad de nuevo personal por parte del ingeniero residente hasta la firma y registro del contrato del trabajador.</p> <p>Responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos, dueño del proceso - Ingeniero Residente - Postulante - Centro Médico <p>Formatos y Documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solicitud de Requerimiento de Personal. - Ficha de Entrevista. - Informe de Revisión Médica. - Contrato. <p>Diagrama de Flujo:</p>		

Figura N° 23: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Selección y Contratación



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.


Elaboración: Los autores

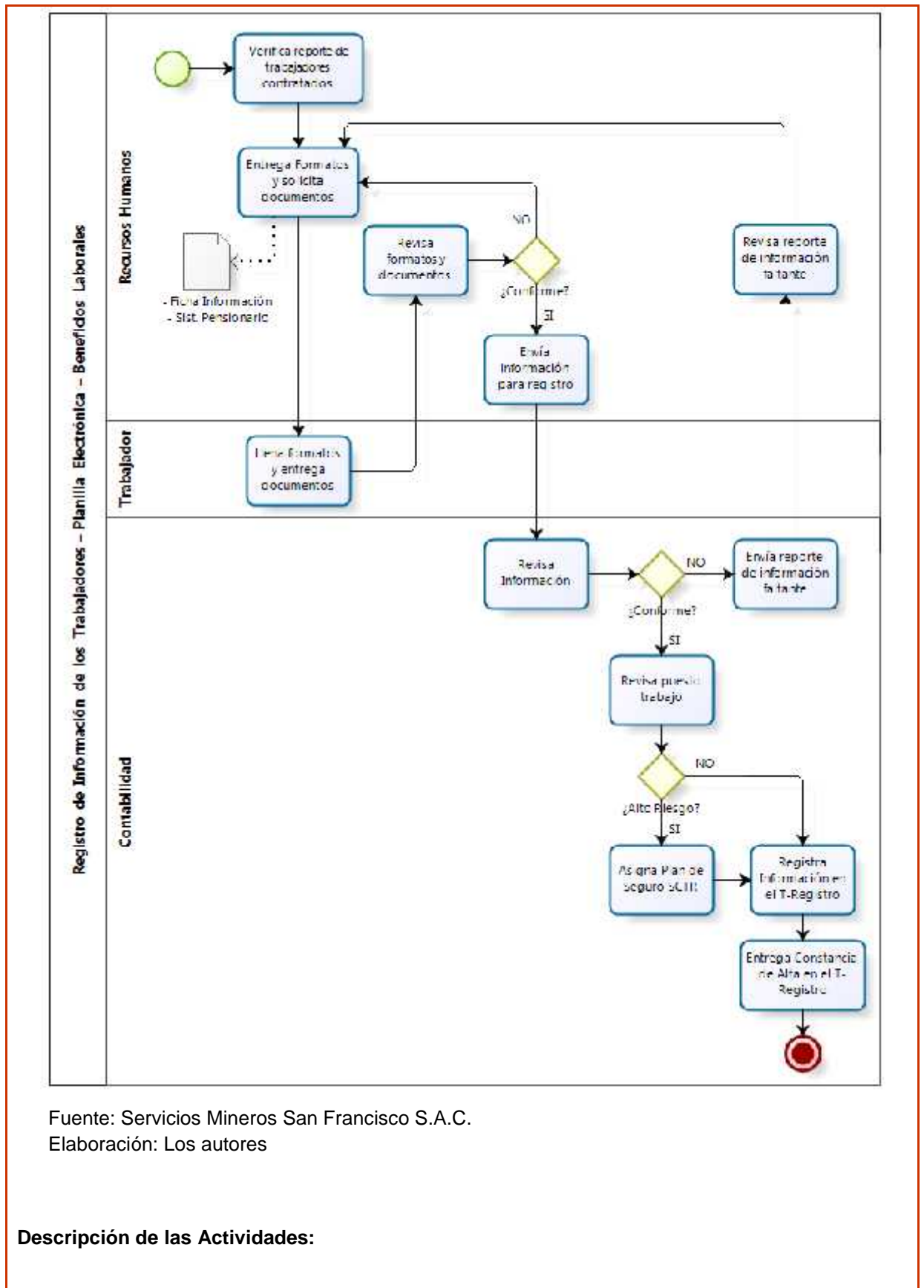
Descripción de las Actividades:

N°	Actividad	Responsable
01	<p>Revisa el reporte de personal disponible en donde se detalla la cantidad de trabajadores que cuenta para el desarrollo de las actividades del mes:</p> <p>) Si la cantidad de trabajadores es suficiente se da por terminado el proceso.</p> <p>) Si la cantidad de trabajadores no es suficiente se procede con la actividad 02.</p>	Ingeniero Residente
02	Solicita requerimiento de trabajadores a través del formato de solicitud de requerimiento de personal indicando el área, el puesto, la cantidad, el tipo de plaza, la fecha de ingreso, la fecha de fin (en caso sea temporal) y la justificación de la necesidad de nuevos trabajadores.	Ingeniero Residente
03	<p>Revisa la solicitud de requerimiento de personal:</p> <p>) Si la solicitud de requerimiento de personal es conforme se procede con la actividad 04.</p> <p>) Si no es conforme se da por terminado el proceso.</p>	Recursos Humanos
04	Aprueba la solicitud de requerimiento de personal.	Recursos Humanos
05	Diseña y elabora la convocatoria para los diversos canales de comunicación de la empresa.	Recursos Humanos
06	Realiza la publicación de la convocatoria de personal a través de los canales internos (anuncios, paneles y correo electrónico) y externos (periódico).	Recursos Humanos
07	De acuerdo a los plazos establecidos se reciben los currículums vitae de los postulantes.	Recursos Humanos
08	<p>Se valúan los currículums vitae de acuerdo a los requisitos mínimos requeridos para el puesto solicitado:</p> <p>) Si el postulante cumple con los requisitos mínimos solicitados, se procede con la actividad 09.</p> <p>) Si el postulante No cumple con los requisitos mínimos se da por terminado el proceso.</p>	Recursos Humanos
09	Con los postulantes que pasaron la evaluación de los currículums se programan las entrevistas por parte de recursos humanos y la	Recursos Humanos

	evaluación de conocimientos.	
10	Realiza la entrevista personal aplicando la ficha de entrevista, donde se le va dando puntaje de acuerdo a al desenvolvimiento del entrevistado.	Recursos Humanos
11	Realiza la entrevista para evaluar los conocimientos y experiencia previa del postulante, aplicando la Ficha de Evaluación.	Ingeniero Residente
12	Revisa resultados de la entrevista y de la evaluación y comprobación de conocimientos y experiencia previa, para filtrar a los postulantes que han aprobado.	Recursos Humanos
13	Con los postulantes que han aprobado, realiza una programación para el examen médico.	Recursos Humanos
14	Comunica a los postulantes seleccionados para que pasen el examen médico.	Recursos Humanos
15	Realiza el examen médico a los postulantes enviados por la empresa de acuerdo a la programación.	Centro Médico
16	Una vez terminado el examen médico elabora un reporte con los resultados del postulante indicando si es apto o no para desarrollar las actividades de acuerdo al puesto de trabajo.	Centro Médico
17	Revisa el informe con los resultados filtrando a los postulantes Aptos.	Recursos Humanos
18	Informa los resultados del proceso a los postulantes seleccionados para el puesto de trabajo.	Recursos Humanos
19	Elabora el contrato para el trabajador.	Recursos Humanos
20	Revisa el contrato:) Si está conforme, se procede con la actividad 21.) Si no está conforme, se da por terminado del proceso.	Postulante
21	Firma el contrato.	Postulante
22	Registra, y archiva el contrato del trabajador, dando por finalizado el proceso.	Recursos Humanos
Elaborador Por:		Aprobado Por:
_____ Lujan Ramírez Estela Larisa Vera Herrera Andy Luis		_____ Gerente General

- El procedimiento de Registro de Información de los Trabajadores – Planilla Electrónica – Beneficios Laborales: el cual permite detallar las actividades que los responsables deberán de ejecutar con la finalidad de reconocer los beneficios de todos los trabajadores y de sus derechohabientes de acuerdo a ley:

Procedimiento:	Registro de Información de los Trabajadores – Planilla Electrónica – Beneficios Laborales	
Código:	PRO-REG_PLA_ELE_BEN_LAB	
Versión:	1.0	
Fecha:	Agosto 2018	
<p>Objetivo: Registrar la información de los trabajadores así como de sus derechohabientes para que puedan acceder a sus beneficios laborales como trabajador de la empresa.</p> <p>Alcance: Este procedimiento inicia con la revisión de la lista de trabajadores contratados hasta el registro de la información del trabajador en la planilla electrónica.</p> <p>Responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contabilidad - Recursos Humanos - Trabajador <p>Formatos y Documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de Información del Trabajador. - Ficha de Elección del Sistema Pensionario. - File del trabajador. <p>Diagrama de Flujo:</p> <p>Figura N° 24: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Registro de Información de los Trabajadores – Planilla Electrónica – Beneficios Laborales</p>		



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.
 Elaboración: Los autores

Descripción de las Actividades:

N°	Actividad	Responsable
01	Revisa lista de trabajadores contratados.	Recursos Humanos
02	Entrega formatos: Ficha de información del trabajador y ficha de afiliación al sistema financiero; para que los nuevos trabajadores completen y entreguen los documentos que se requieren para su registro.	Recursos Humanos
03	Llena formatos y entrega documentos solicitados.	Trabajador
04	Revisa que los formatos estén llenos correctamente, así mismo verifica que los documentos solicitados sean los adecuados: <input type="checkbox"/> Si los formatos y los documentos solicitados están conformes, se procede con la actividad 05. <input type="checkbox"/> Si no están conformes, se procede con la actividad 02.	Recursos Humanos
05	Envía información y documentos para registro del trabajador.	Recursos Humanos
06	Revisa la información y documentos requeridos para registrar al trabajador en la planilla electrónica: <input type="checkbox"/> Si la información y documentos son conformes, se procede con la actividad 09. <input type="checkbox"/> Si no están conformes, se procede con la actividad 07.	Contabilidad
07	Envía reporte de información y documentos faltantes, necesarios para el registro del trabajador en la planilla electrónica.	Contabilidad
08	Revisa reporte de información y documentación faltante.	Recursos Humanos
09	Revisa puesto de trabajo del trabajador: <input type="checkbox"/> Si el puesto que va a desempeñar es del alto riesgo, se procede con la actividad 10. <input type="checkbox"/> Si no es un puesto de alto riesgo, se procede con la actividad 11.	Contabilidad
10	Asigna Plan de seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR).	Contabilidad
11	Registra la información del trabajador en el T-Registro.	Contabilidad
12	Entrega constancia de Alta del trabajador en el T-Registro, dando por finalizado el proceso.	Contabilidad
Elaborador Por:		Aprobado Por:
_____ Lujan Ramírez Estela Larisa Vera Herrera Andy Luis		_____ Gerente General

4.6.3 Resultados de Demandas Laborales Después de la Implementación

Con la formalización laboral de los trabajadores a través de la firma de contratos de trabajo y reconociendo sus beneficios la empresa ya no está expuesta a demandas laborales por parte de los trabajadores, tal como se muestra en los resultados de los siguientes indicadores:

Indicador: Número de Demandas Laborales.

Tabla N° 28: Ficha Indicador Número de Demandas Laborales

Indicador	
Código	IND-CL_05
Nombre	Número de Demandas Laborales
Fórmula	Cantidad de Demandas Laborales.
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Demandas Laborales: La empresa al cumplir con sus obligaciones, reconocer sus beneficios, así como de asegurar las condiciones de trabajo brindando las garantías de seguridad y bienestar a sus trabajadores, estos se sienten satisfechos con lo que la empresa les brinda reduciendo así las posibilidades de una posible demanda laboral. **Tal es así que en el periodo de medición septiembre a diciembre, no se ha presentado ninguna demanda laboral.**

Indicador: Gastos por Demandas Laborales.

Tabla N° 29: Ficha Indicador Gastos por Demandas Laborales

Indicador	
Código	IND-CL_06
Nombre	Gastos por Demandas Laborales
Fórmula	Monto en Soles por Demandas Laborales.
Unidad de Medida	S/
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Gastos por Demandas Laborales: En el periodo de medición después de la implementación de los procedimientos de la formalización laboral no se han generado gastos (S/ 0.00) por este tipo de contingencias.

4.7. Efecto de la Formalización Laboral en la Reducción de Multas.

4.7.1 Multas Laborales Antes de la Implementación

De acuerdo a la revisión documental (ver Anexo N° 04) y a los resultados de los indicadores de la falta de la formalización laboral y de las posibles contingencias, la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C., ante una inspección laboral puede incurrir en infracciones laborales y por lo tanto la pueden multar a continuación, se detallan los indicadores que permiten gestionar las multas laborales en la empresa.

Indicador: Número de Infracciones Laborales.

Tabla N° 30: Ficha Indicador Número de Infracciones Laborales

Indicador	
Código	IND-CL_07
Nombre	Número de Infracciones Laborales
Fórmula	Número de Infracciones Laborales Leves + Número de Infracciones Laborales Graves + Número de Infracciones Laborales Muy Graves.
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Infracciones Laborales:

Tabla N° 31: Resumen de Número de Infracciones Laborales

Infracción	Cantidad
Leve	4
Grave	15
Muy Grave	4
Total	23

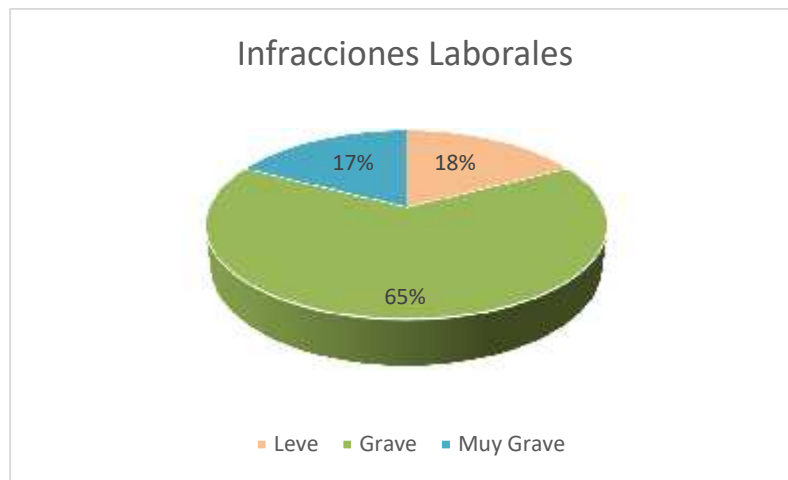
Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

De acuerdo al análisis realizado a las infracciones laborales (ver Anexo N° 04) en las que pudo incurrir la empresa, se tiene como resultado que en el periodo de enero a junio del 2018, tenía 4 infracciones leves, 15 infracciones Graves y 4 infracciones Muy graves; siendo en mayor cantidad las infracciones graves con un 65 % del total de infracciones.

Gráfico del Indicador Número de Infracciones Laborales:

Figura N° 25: Número de Infracciones Laborales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Indicador: Monto por Multas Laborales.

De acuerdo a las infracciones detalladas en el Anexo 05, frente a una inspección laboral la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C. tendría que asumir el pago de las siguientes multas:

Tabla N° 32: Ficha Indicador Monto por Multas Laborales

Indicador	
Código	IND-CL_08
Nombre	Monto por Multas Laborales
Fórmula	Monto por Multas Laborales Leves + Monto por Multas Laborales Graves + Monto por Multas Laborales Muy Graves.
Unidad de Medida	S/
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Monto por Multas Laborales:

Tabla N° 33: Resumen de Monto por Multas Laborales

Infracción	Monto
Leve	S/. 33,698.00
Grave	S/. 350,467.50
Muy Grave	S/. 164,340.00
Total	S/. 548,505.50

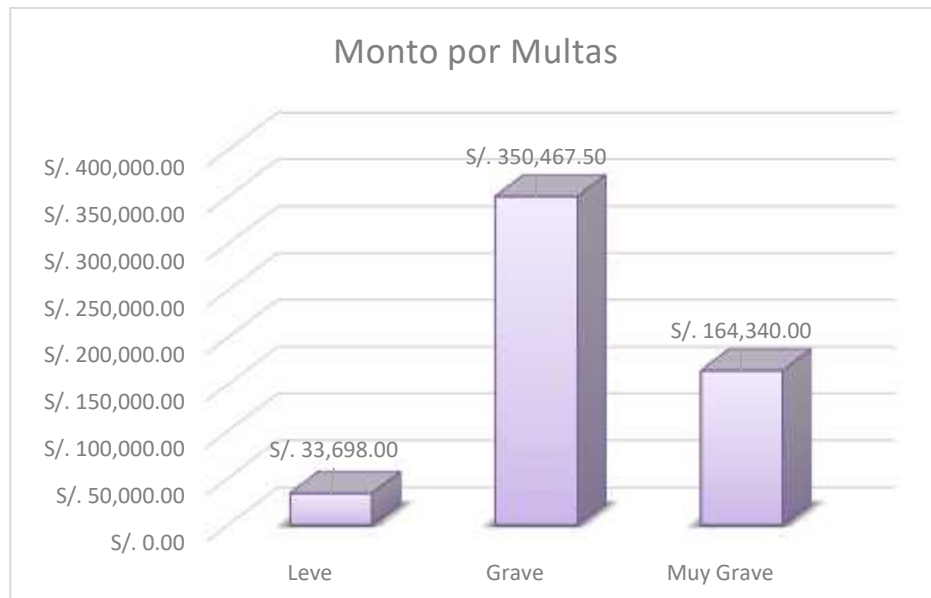
Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar, en el periodo de estudio de enero a junio del 2018, la empresa estaba expuesta a asumir un total de S/. 548,505.50 de multa, de los cuales el monto mayor a pagar era de S/. 350,467.50 correspondiente a las infracciones Graves, seguido de las infracciones Muy Graves con un monto por S/. 164,340.00 y finalmente las infracciones Leves con un monto por S/. 33,698.00. La empresa estaba expuesta a estas infracciones debido a la falta de la formalización laboral.

Gráfico del Indicador Monto por Multas Laborales:

Figura N° 26: Monto por Multas Laborales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Así mismo al incumplir las normas y leyes laborales vigentes, las **infracciones principales relacionadas a la formalización laboral** arrojan los siguientes resultados:

Indicador: Número de Trabajadores con Contrato.

Tabla N° 34: Ficha Indicador Número de Trabajadores con Contrato

Indicador	
Código	IND-FL_02
Nombre	Número de trabajadores con contrato.
Fórmula	Trabajadores con contrato firmado
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Trabajadores con Contrato:

Tabla N° 35: Resultados Indicador Número de Trabajadores con Contrato

	Enero	Febrero	marzo	Abril	Mayo	Junio
Trabajadores con Contrato Firmado	26	25	25	26	28	29
Total de Trabajadores	65	61	60	58	63	64
% de Trabajadores Contratados	40%	41%	42%	45%	44%	45%

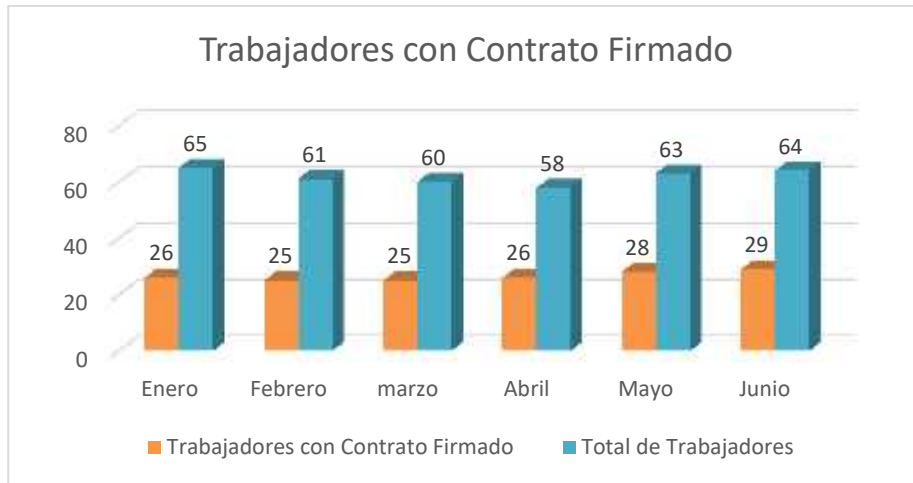
Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar que en ningún mes del periodo en estudio, de enero a junio del 2018, el porcentaje de trabajadores con contrato supera el 45%, ya que la mayoría de estos trabajadores ingresan a la empresa sin cumplir con los requisitos mínimos solicitados por la empresa, argumentando que se requieren trabajadores de manera inmediata para lograr el cumplimiento de meta de producción de la mina (ver Anexo N° 01), esto es debido a que no se cuentan con procedimientos debidamente establecidos de contratación de trabajadores.

Gráfico del Indicador Número de Trabajadores con Contrato:

Figura N° 27: Resultados del Indicador Número de Trabajadores con Contrato



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Indicador: Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica.

Tabla N° 36: Ficha Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica

Indicador	
Código	IND-FL_03
Nombre	Número de Empleados registrados en Planilla Electrónica.
Fórmula	Número de empleados registrados en T-Registro
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica:

Tabla N° 37: Resultados Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica

	Enero	Febrero	marzo	Abril	Mayo	Junio
Trabajadores registrados en T-Registro	26	25	25	26	28	29
Total de Trabajadores	65	61	60	58	63	64
% de Empleados Registrados en Planilla	40%	41%	42%	45%	44%	45%

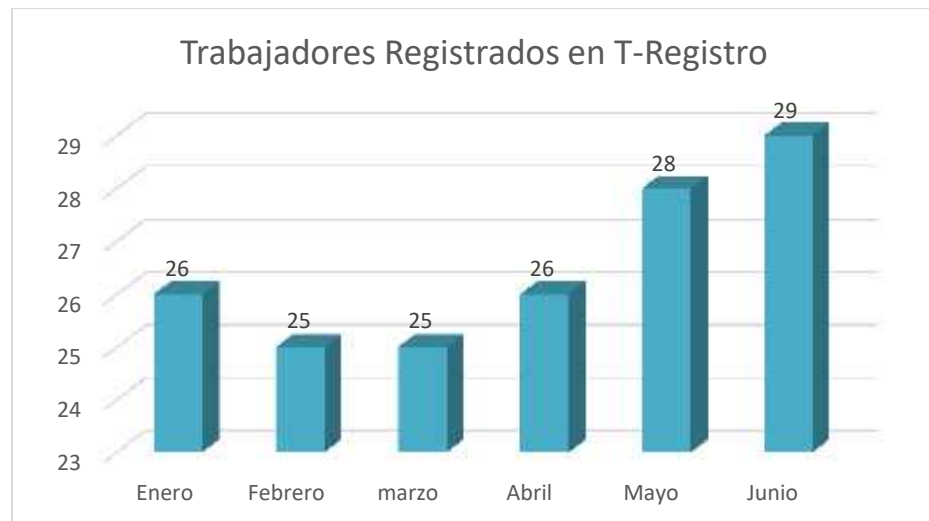
Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar, de acuerdo a los resultados obtenidos en el periodo de enero a junio del 2018, el número de trabajadores registrados en la Planilla Electrónica es bajo, obteniendo en promedio un 43% del total de trabajadores, esto debido a que los trabajadores no cuentan con un contrato laboral con la empresa (ver Anexo N° 03). Esto puede ocasionar que frente a una fiscalización la empresa pueda ser multada generando gastos por multas.

Gráfico del Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica:

Figura N° 28: Resultados Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Indicador: Monto por Beneficios Laborales.

Tabla N° 38: Ficha Indicador Monto por Beneficios Laborales

Indicador	
Código	IND-FL_04
Nombre	Monto por beneficios laborales.
Fórmula	Sueldo + Asignación Familiar + Vacaciones + CTS + Seguro Médico + Viáticos
Unidad de Medida	Soles (S/)
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Monto por Beneficios Laborales:

Tabla N° 39: Resultados Indicador Monto por Beneficios Laborales

	Enero	Febrero	marzo	Abril	Mayo	Junio	Total
Sueldo	S/. 42,200.00	S/. 39,240.00	S/. 39,242.67	S/. 40,156.00	S/. 43,216.00	S/. 42,648.00	S/. 246,702.67
Asignación Familiar	S/. 765.00	S/. 850.00	S/. 935.00	S/. 1,116.00	S/. 1,116.00	S/. 1,395.00	S/. 6,177.00
Vacaciones	S/. 6,200.00	S/. 4,000.00	S/. 0.00	S/. 5,420.00	S/. 0.00	S/. 0.00	S/. 15,620.00
CTS	S/. 6,857.00	S/. 6,359.00	S/. 6,359.00	S/. 7,008.00	S/. 7,258.00	S/. 7,968.00	S/. 41,809.00
ESSALUD	S/. 3,798.00	S/. 3,531.60	S/. 3,531.84	S/. 3,614.04	S/. 3,889.44	S/. 3,838.32	S/. 22,203.24
Viáticos	S/. 3,000.00	S/. 3,150.00	S/. 3,150.00	S/. 3,150.00	S/. 3,890.00	S/. 3,890.00	S/. 17,530.00
Total	S/. 62,820.00	S/. 57,130.60	S/. 53,218.51	S/. 60,464.04	S/. 59,369.44	S/. 59,739.32	S/. 352,741.91

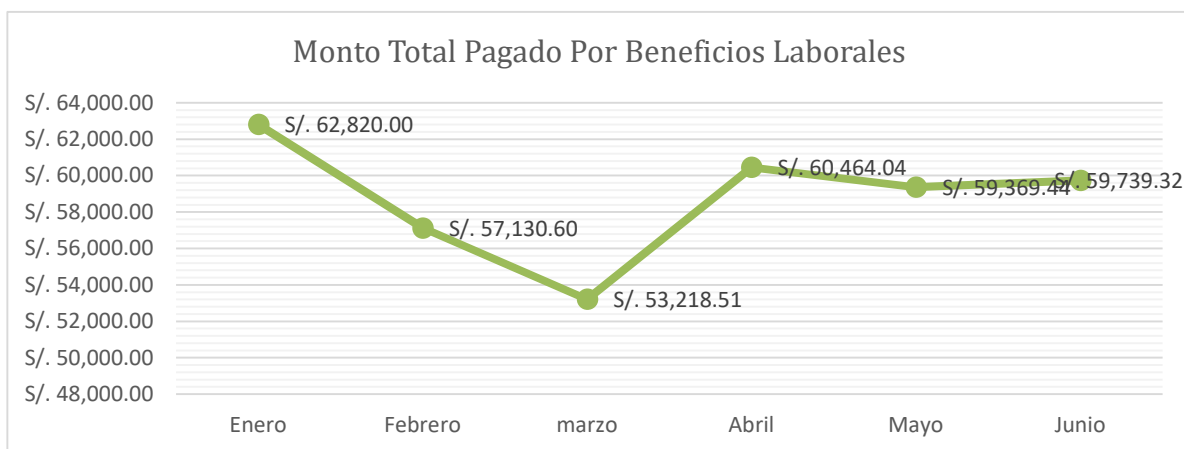
Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Tal como se puede observar en la tabla anterior, de acuerdo a la información analizada en el periodo de enero a junio del 2018, los beneficios laborales como: asignación familiar, vacaciones, CTS, ESSALUD y viáticos sólo son reconocidos a los trabajadores con contrato los demás trabajadores no cuentan con estos beneficios (ver Anexo 03). Esto ocasiona que los trabajadores no permanezcan mucho tiempo en la empresa y renuncien al poco tiempo de haber ingresado, así mismo al no contar con ningún beneficio de salud dificulta que éstos y sus familiares sean atendidos ante cualquier emergencia de salud que puedan presentar.

Gráfico del Indicador Monto por Beneficios Laborales:

Figura N° 29: Resultados del Indicador Monto por Beneficios Laborales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Así mismo la empresa realiza **pagos en efectivo** a los trabajadores que no están en planilla a través de **recibos de pago**, llegando a un monto promedio de:

S/ 138,000.00.

Indicador: Porcentaje de Trabajadores Formales.

Tabla N° 40: Ficha Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales

Indicador	
Código	IND-FL_06
Nombre	Porcentaje de trabajadores formales.
Fórmula	Trabajadores Formales / Total de Trabajadores
Unidad de Medida	%
Periodo de Medición	Enero a Junio del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales:

Tabla N° 41: Resultados Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales

Mes	Trabajadores Formales	% Trabajadores Formales	Trabajadores Informales	% Trabajadores Informales	Total Trabajadores
Enero	26	40.00%	39	60.00%	65
Febrero	25	40.98%	36	59.02%	61
Marzo	25	41.67%	35	58.33%	60
Abril	26	44.83%	32	55.17%	58
Mayo	28	44.44%	35	55.56%	63
Junio	29	45.31%	35	54.69%	64
Promedio	27	42.87%	35	57.13%	

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar los resultados de la tabla anterior, la empresa presenta un bajo índice de formalidad laboral, con un promedio de 27 trabajadores formales en el periodo de estudio (de enero a junio del 2018), lo que representa sólo un 42.87% de formalidad (de acuerdo a lo revisado en el Anexo N° 04).

Gráfico del Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales:

Figura N° 30: Resultados del Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

4.7.2 Implementación de Mejora

Para reducir las multas por el incumplimiento en términos laborales y formalización de sus trabajadores, se ha implementado la política denominada Formalización Laboral, la cual incluye lineamientos generales que la empresa deberá de cumplir para de disminuir o eliminar las posibles contingencias laborales que se puedan presentar.

Política:	Formalización Laboral	
Código:	POL-FOR_LAB	
Versión:	1.0	
Fecha:	Agosto 2018	
<p>Objetivo:</p> <p>La empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C., consciente de la importancia de contar con todos sus trabajadores formalizados a través del reconocimiento de sus beneficios y de brindar seguridad laboral así como de cumplir de las normas legales vigentes, con la finalidad de disminuir o eliminar las contingencias laborales, es que establece lineamientos generales a cumplirse para la formalización laboral:</p>		

1. De los Procedimientos:

- 1.1 Deben ser revisados y actualizados periódicamente, tomando en cuenta los cambios organizacionales y las normas legales.
- 1.2 Deben estar al alcance de todo el personal involucrado de acuerdo a sus funciones y responsabilidades.
- 1.3 Se deben de brindar como parte de la documentación de inducción de un nuevo personal de acuerdo a su cargo y funciones.
- 1.4 El personal debe desarrollar sus funciones tomando en cuenta las actividades y formatos establecidos en los procedimientos.

2. De la Selección y Contratación:

- 2.1 El jefe de área es responsable de realizar la solicitud de requerimiento de personal.
- 2.2 El área de recursos humanos es responsable de elaborar y difundir la programación de requerimiento de personal.
- 2.3 Las solicitudes realizadas fuera de los plazos de acuerdo a la programación de recursos humanos, es evaluada para determinar la importancia de la necesidad de personal.
- 2.4 El área de recursos humanos es responsable de aprobar las solicitudes de requerimiento de personal.
- 2.5 El área de recursos humanos realiza la evaluación y filtro de los postulantes de acuerdo al perfil exigido y la experiencia requerida.
- 2.6 La empresa es responsable de seleccionar y contratar un centro médico acreditado para realizar las revisiones médicas.
- 2.7 Los exámenes médicos sólo se realizarán en el centro médico acreditado por la empresa.
- 2.8 Solo pasan a al examen médico, los postulantes que han aprobado la entrevista con recursos humanos y la evaluación de conocimientos.
- 2.9 Todos los postulantes deben aprobar el examen médico (aptos).
- 2.10 Todos los trabajadores deben tener un contrato firmado.

3. Del Registro de Información de los Trabajadores – Planilla Electrónica – Beneficios Laborales

- 3.1 El trabajador es responsable de entregar la información requerida por recursos humanos para el registro en la planilla electrónica: PLAME y T-Registro.
- 3.2 El área de contabilidad es responsable de registrar al trabajador en la planilla electrónica.
- 3.3 El área de recursos humanos es responsable del envío de información (horas, faltas, horas extras, beneficios, etc.) para el pago de planillas.
- 3.4 El área de contabilidad es responsable del pago de planilla.

4. De la Adquisición y Pago de Seguros:

- 4.1 La empresa es la responsable de contratar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) para todos los trabajadores.
- 4.2 Se debe verificar de forma periódica la renovación de las pólizas.
- 4.3 El trabajador es responsable de entregar la información requerida para la contratación de los seguros.

5. De Capacitación:

- 5.1 El área de recursos humanos es responsable de elaborar un plan de inducciones para los trabajadores nuevos y un plan de capacitaciones para todos los trabajadores.
- 5.2 La inducción en temas generales de la empresa (procesos, funciones, políticas, beneficios, entre otros temas) es responsabilidad del área de recursos humanos.
- 5.3 La inducción al nuevo trabajador en seguridad laboral, es responsabilidad del área de seguridad.
- 5.4 Es responsabilidad del área de seguridad realizar capacitaciones diarias en temas de seguridad laboral a todos los trabajadores de la mina.
- 5.5 El trabajador no debe de iniciar labores sin inducción y capacitación en temas de seguridad.
- 5.6 El trabajador es responsable de cumplir con lo establecido en la inducción y capacitación.
- 5.7 El trabajador debe cumplir estrictamente las instrucciones y reglamentos internos.
- 5.8 El trabajador debe participar obligatoriamente en las capacitaciones programadas.

6. Del Equipo de Seguridad EPP:

- 6.1 El área de logística es responsable de la entrega de equipo de protección personal (EPP).
- 6.2 El trabajador es responsable del cuidado y manipulación adecuada del equipo de protección personal (EPP).
- 6.3 El área de seguridad es responsable de verificar el estado de uso y deterior del equipo de protección personal (EPP).
- 6.4 El área de logística es responsable de contar con el inventario adecuado de equipos de seguridad EPP para satisfacer los requerimientos del área de seguridad.
- 6.5 El trabajador no podrá iniciar sus actividades laborales sin el equipo de protección personal adecuado.
- 6.6 No se permite que el trabajador lleve su propio equipo de protección personal (EPP).

7. De los Accidentes y Enfermedades Laborales:

- 7.1 Ante alguna contingencia laboral hacer uso de los seguros contratados por la empresa.
- 7.2 Ante alguna contingencia laboral proceder de acuerdo a la política de seguridad de la mina.

- 7.3 Es responsabilidad del área de recursos humanos tener actualizado los reportes de inasistencia de los trabajadores por accidentes o enfermedades laborales.
- 7.4 Es responsabilidad del área de seguridad tener actualizado el reporte de trabajadores que han sufrido alguna contingencia laboral (accidentes, enfermedades).
- 7.5 El ingeniero residente es responsable de justificar y documentar el despido de los trabajadores.
- 7.6 La empresa debe facilitar la información ante una demanda laboral.
- 7.7 La empresa debe tener la documentación ordenada y al día para afrontar una inspección laboral.
- 7.8 El área de seguridad es responsable de informar a los trabajadores acerca de los peligros en el lugar de trabajo.
- 7.9 El área de seguridad es responsable de investigar situaciones que un trabajador considere peligroso.
- 7.10 El área de seguridad es responsable de verificar que los trabajadores usen maquinas con guardas de protección colocadas en su lugar.
- 7.11 El área de seguridad es responsable de actuar inmediatamente frente a cualquier peligro que sea informado en el lugar de trabajo.
- 7.12 El área de seguridad es responsable de la seguridad de los trabajadores.
- 7.13 El área de seguridad es responsable de facilitar los primeros auxilios y la evacuación de los trabajadores lesionados o que estén en peligro
- 7.14 El área de seguridad es responsable de paralizar las operaciones o labores en situación de alto riesgo hasta que se haya eliminado o minimizado dicha situación riesgosa.
- 7.15 Es responsabilidad del trabajador mantener el orden y la limpieza de su lugar de trabajo.
- 7.16 El trabajador debe ser responsable por su seguridad personal y la de sus compañeros de trabajo.
- 7.17 El trabajador No debe manipular u operar maquinas, válvulas, tuberías, conductores eléctricos, si no se encuentran capacitados y no hayan sido debidamente autorizados.
- 7.18 Es responsabilidad del trabajador reportar de forma inmediata cualquier incidente, incidente peligroso o accidente de trabajo.
- 7.19 Es responsabilidad del trabajador participar en la investigación de los accidentes, accidentes peligrosos, accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Elaborador Por:

Aprobado Por:

Lujan Ramírez Estela Larisa

Vera Herrera Andy Luis

Gerente General

4.7.3 Resultados de Multas Laborales Después de la Implementación

Como resultado de la implementación de la formalización laboral a través de procedimientos y de la política, la empresa está menos expuesta a infracciones en términos laborales, lo cual conlleva a que no sea multada, teniendo que:

Indicador: Número de Infracciones Laborales.

Tabla N° 42: Ficha Indicador Número de Infracciones Laborales

Indicador	
Código	IND-CL_07
Nombre	Número de Infracciones Laborales
Fórmula	Número de Infracciones Laborales Leves + Número de Infracciones Laborales Graves + Número de Infracciones Laborales Muy Graves.
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Infracciones Laborales:

Tabla N° 43: Resumen de Número de Infracciones Laborales

Infracción	Cantidad
Leve	4
Grave	3
Muy Grave	1
Total	8

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

De acuerdo a los resultados detallados en la tabla anterior, las infracciones laborales es cero, esto debido a que al formalizar los procedimientos, documentar y registrar al empleado brindando sus beneficios, medios y recursos necesarios para que pueda desarrollar sus actividades sin ningún inconveniente, la empresa ante una posible inspección por parte de las entidades fiscalizadoras no está expuesta a infracción alguna.

Indicador: Monto por Multas Laborales.

Tabla N° 44: Ficha Indicador Monto por Multas Laborales

Indicador	
Código	IND-CL_08
Nombre	Monto por Multas Laborales
Fórmula	Monto por Multas Laborales Leves + Monto por Multas Laborales Graves + Monto por Multas Laborales Muy Graves.
Unidad de Medida	S/
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Monto por Multas Laborales:

Tabla N° 45: Resumen de Monto por Multas Laborales

Infracción	Monto
Leve	S/. 33,698.00
Grave	S/. 70,093.50
Muy Grave	S/. 41,085.00
Total	S/. 144,876.50

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

La empresa al estar cumpliendo con la mayoría de las normas laborales vigentes y aplicando los procedimientos diseñados que ayudan a tal fin, ante alguna posible inspección por parte de las entidades fiscalizadoras, las multas laborales se reducen a S/. 144,876.50.

Indicador: Número de Trabajadores con Contrato.

Tabla N° 46: Ficha Indicador Número de Trabajadores con Contrato

Indicador	
Código	IND-FL_02
Nombre	Número de trabajadores con contrato.
Fórmula	Trabajadores con contrato firmado
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Trabajadores con Contrato:

Tabla N° 47: Resultados Indicador Número de Trabajadores con Contrato

	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Trabajadores con Contrato Firmado	28	28	30	33
Total de Trabajadores	45	40	43	45
% de Trabajadores Contratados	62%	70%	70%	73%

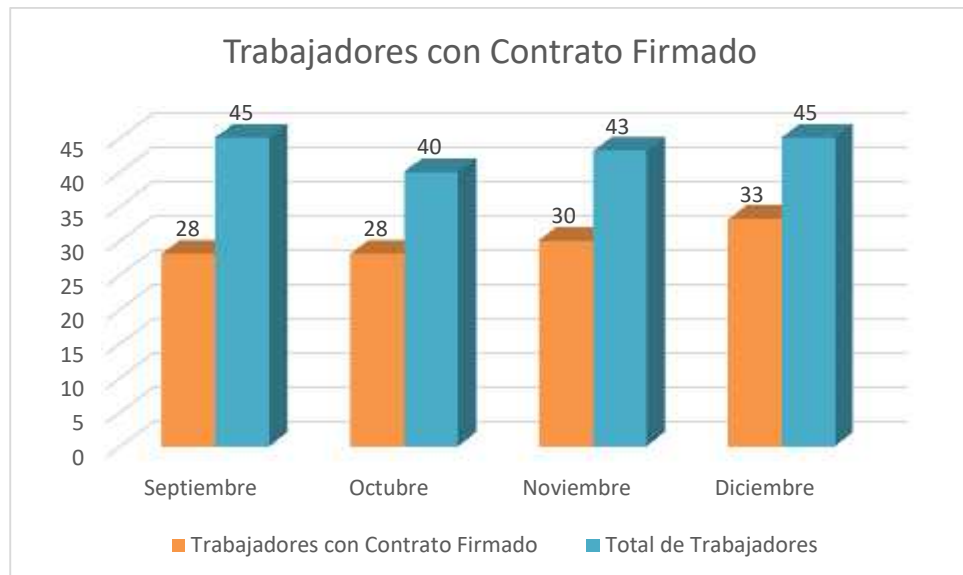
Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como resultado de la implementación del procedimiento Selección y Contratación y de la política Formalización Laboral en la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C., el número de trabajadores con contrato se ha incrementado de un 43% en promedio a un 69% de trabajadores con Contrato (en promedio del periodo septiembre a diciembre del 2018), esto debido a que un nuevo trabajador no puede realizar actividades dentro de la empresa sin antes haber firmado contrato.

Gráfico del Indicador Número de Trabajadores con Contrato:

Figura N° 31: Resultados del Indicador Número de Trabajadores con Contrato



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Indicador: Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica.

Tabla N° 48: Ficha Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica

Indicador	
Código	IND-FL_03
Nombre	Número de Empleados registrados en Planilla Electrónica.
Fórmula	Número de empleados registrados en T-Registro
Unidad de Medida	n°
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica:

Tabla N° 49: Resultados Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica

	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Trabajadores registrados en T-Registro	28	28	30	33
Total de Trabajadores	45	40	43	45
% de Trabajadores Registrados en Planilla Electrónica	62%	70%	70%	73%

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Parte fundamental de la Formalización Laboral, una vez firmado el contrato por parte del trabajador, es registrarlo en la Planilla Electrónica para ello el personal responsable de estas actividades lo desarrollan de acuerdo al procedimiento Registro de Información de los Trabajadores – Planilla Electrónica – Beneficios Laborales (ver Diagrama N° 24), solicitando y registrando la información personal y de sus derechohabientes en la ficha de información del trabajador. Como resultado de este procedimiento entre los meses de septiembre y diciembre del 2018, en promedio se tiene que el 69% de trabajadores son registrados, de acuerdo a lo programado por la empresa este porcentaje irá incrementándose progresivamente hasta tener a todos los trabajadores registrados en la planilla electrónica.

Gráfico del Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica:

Figura N° 32: Resultados Indicador Número de Empleados Registrados en Planilla Electrónica



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar en el gráfico el número de trabajadores registrados en la planilla electrónica se ha ido incrementando y continuara incrementándose progresivamente hasta tener la totalidad de los trabajadores con contrato y debidamente registrados en planilla electrónica.

Indicador: Monto por Beneficios Laborales.

Tabla N° 50: Ficha Indicador Monto por Beneficios Laborales

Indicador	
Código	IND-FL_04
Nombre	Monto por beneficios laborales.
Fórmula	Sueldo + Asignación Familiar + CTS + Seguro Médico + Viáticos
Unidad de Medida	Soles (S/)
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Monto por Beneficios Laborales:

Tabla N° 51: Resultados Indicador Monto por Beneficios Laborales

	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Sueldo	S/.60,172.00	S/.60,172.00	S/.69,420.00	S/.86,796.43	S/. 276,560.43
Asignación Familiar	S/.1,230.00	S/.943.00	S/.1,222.00	S/.1,129.00	S/. 4,524.00
Seguro Médico - ESSALUD	S/.5,526.18	S/.5,500.35	S/.6,357.78	S/.7,913.29	S/. 25,297.60
CTS	S/.7,135.00	S/.7,135.00	S/.8,321.00	S/.8,963.00	S/. 31,554.00
Viáticos	S/.4,200.00	S/.4,500.00	S/.6,000.00	S/.7,500.00	S/. 22,200.00
Total	S/. 78,263.18	S/. 78,250.35	S/. 91,320.78	S/. 112,301.72	S/. 360,136.03

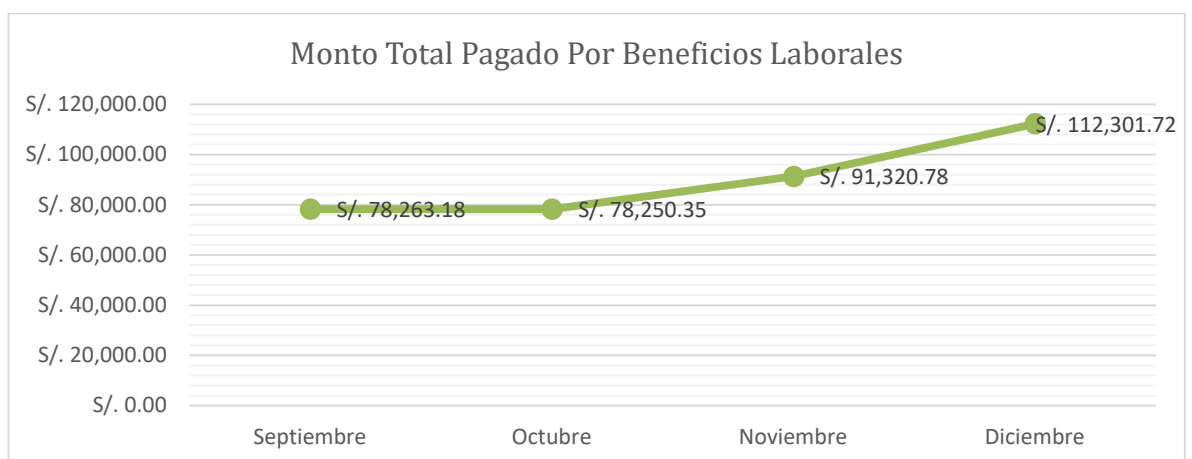
Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar, el resultado de tener a los trabajadores con contrato y registrados en planilla y cumpliendo con todos sus beneficios laborales se tiene que el monto por beneficios laborales es de S/. 360,136.03, durante el periodo de setiembre a diciembre del 2018.

Gráfico del Indicador Monto por Beneficios Laborales:

Figura N° 33: Resultados del Indicador Monto por Beneficios Laborales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Indicador: Porcentaje de Trabajadores Formales.

Tabla N° 52: Ficha Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales

Indicador	
Código	IND-FL_06
Nombre	Porcentaje de trabajadores formales.
Fórmula	Trabajadores Formales / Total de Trabajadores
Unidad de Medida	%
Periodo de Medición	Setiembre a Diciembre del 2018

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Resultados del Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales:

Tabla N° 53: Resultados Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales

Mes	Trabajadores Formales	% Trabajadores Formales	Trabajadores Informales	% Trabajadores Informales	Total Trabajadores
Septiembre	28	62.22%	17	37.78%	45
Octubre	28	70.00%	12	30.00%	40
Noviembre	30	69.77%	13	30.23%	43
Diciembre	33	73.33%	12	26.67%	45
Promedio	30	68.83%	14	31.17%	

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar, el resultado de aplicar los procedimientos y la política de formalización laboral, el porcentaje de trabajadores formales ha aumentado ya que en el periodo de setiembre a diciembre del 2018 se tiene en promedio 30 trabajadores formales lo que representa un 68.83% de formalidad en la empresa, quedando todavía un 31.17% de trabajadores por formalizar, que de acuerdo a lo programado por la empresa se irán formalizando de manera progresiva hasta llegar al 100% de formalización.

Gráfico del Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales:

Figura N° 34: de resultados del Indicador Porcentaje de Trabajadores Formales



Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

Como se puede observar **el porcentaje de formalidad en la empresa es mayor, con un 68.79%**, al de los trabajadores sin contrato ni beneficios.

4.8. Determinar el Costo Beneficio de la Implementación del Proceso de Formalización Laboral

A continuación se presenta un cuadro resumen del costo beneficio de la implementación del Proceso de Formalización Laboral realizada en la empresa con el fin de lograr reducir las contingencias laborales en la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Tabla N° 54: Tabla Costo Beneficio de la Implementación del Proceso de Formalización Laboral

Contingencia	Montos por Contingencias antes de la Implementación	Importe de Implementación	Beneficio por Implementación
1. Accidentes de Trabajo			
Monto Por Accidentes de Trabajo	S/. 175,610.00		
Implementación:			
Contrato de Seguro SCRT		S/. 26,349.02	
Gastos de Primeros Auxilios		S/. 570.00	
Sub Total	S/. 175,610.00	S/. 26,919.02	S/. 148,690.98
2. Enfermedades Laborales			
Monto Por Enfermedades Laborales	S/. 21,360.42		
Implementación:			
Gastos de Primeros Auxilios		S/. 2,810.00	
Asignación Equipos EPP		S/. 95,200.00	
Sub Total	S/. 21,360.42	S/. 98,010.00	-S/. 76,649.58
3. Demandas Laborales			
Monto Por Demandas Laborales	S/. 222,751.36	S/. 144,788.38	
Implementación:			
Pago de Asesor Legales		S/. 8,000.00	
Sub Total	S/. 222,751.36	S/. 152,788.38	S/. 69,962.98
4. Multas Laborales			
Monto Por Multas Laborales	S/. 548,505.50	S/. 144,876.50	
Implementación:			
Implementación Procesos y Política		S/. 110.00	
Sub Total	S/. 548,505.50	S/. 144,986.50	S/. 403,519.00
5. Trabajadores Informales			
Sueldo de Trabajadores	S/. 246,702.67		
Pago con Recibos	S/. 138,000.00		
Implementación:			
Trabajadores Contratados en Planilla y con Beneficios		S/. 360,136.03	
Pago con Recibos		S/. 71,560.00	
Sub Total	S/. 384,702.67	S/. 431,696.03	-S/. 46,993.36
TOTAL	S/. 1,352,929.95	S/. 854,399.93	S/. 498,530.02

Fuente: Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Elaboración: Los autores

El Costo Beneficio de la implementación del Proceso de la Formalización Laboral se detalla a continuación:

- J) **Accidentes de Trabajo:** De acuerdo a la implementación para poder reducir los costos que generaban los accidentes de trabajo, se contrató un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo SCTR (ver Anexo N° 07) el cual de acuerdo al periodo de implementación (de septiembre a diciembre del 2018) en promedio se pagó S/. 6,587.26 haciendo un total de S/. 26,349.02 en estos cuatro meses de estudio, más los Gastos de Primeros Auxilios asumidos por la empresa, por S/. 570.00 haciendo un total de S/. 26,919.02 de costos por implementación, teniendo como **beneficio S/. 148,690.98.**
- J) **Enfermedades Laborales:** Para asumir los costos generados por las enfermedades laborales, se implementaron los procesos para gestionar y asignar los equipos adecuados de Seguridad EPP por un monto de S/. 95,200.00, ya que esto implica asignarle todo el equipo de seguridad a todos los trabajadores formalizados de la empresa. La contratación del seguro SCTR también cubre las enfermedades laborales por que también permite reducir los gastos que éstas generan.
- J) **Demandas Laborales:** Para esta contingencia dentro de los procedimientos de mejora se consideran el pago al asesor legal por un monto de 8,000.00 y el pago de un monto por S/. 144,788.38 por conciliación con los demandantes. Siendo el beneficio de S/. 69,962.98.
- J) **Multas Laborales:** La empresa al tener implementado el proceso de formalización laboral cumple con las normas y leyes laborales vigentes, teniendo así un beneficio de S/. 69,962.98.
- J) **Trabajadores Informales:** El importe de formalizar a los trabajadores con un contrato formal y reconociendo todos sus beneficios laborales, es de S/. 360,136.03.

Por lo tanto, se puede decir que la Implementación del Proceso de Formalización Laboral, genera un **beneficio económico para la empresa de: S/. 498,530.02.**

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, detallados en el capítulo anterior, se valida la hipótesis planteada la cual indica que la formalización laboral afecta las contingencias laborales de la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C, ya que al tener a todos los trabajadores formalizados con un contrato firmado, reconociendo sus beneficios laborales, capacitándolos, asegurándolos a través del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y brindándoles los equipos de seguridad laboral adecuado, disminuyen la cantidad y gastos por: accidentes, enfermedades, demandas y multas laborales. Todo esto con la implementación de una política y de procedimientos por cada subproceso de la formalización laboral de los trabajadores; permitiendo esto tener la información necesaria y oportuna del trabajador, así mismo los responsables del proceso tienen claro sus funciones y responsabilidades ejecutando cada actividad de manera ordenada y estandarizada utilizando los procedimientos y formatos establecidos.

La formalización laboral es muy importante porque permite que todos los trabajadores de la empresa tengan acceso a los beneficios de acuerdo a ley y el empleador pueda cumplir con sus obligaciones con cada uno de sus trabajadores, el proceso de formalización debe contar con procedimientos claros sobre la selección y contratación así como procedimientos sobre el reconocimiento de los beneficios laborales, tal como lo señala el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014) que la formalización laboral permite que tanto los empleadores como los trabajadores se integren al sistema de cumplimiento de las obligaciones vigentes, para impulsar la productividad del trabajo y la economía del país, todo esto a través del establecimiento de contratos de trabajo con derechos y deberes que beneficie tanto al empleador como al trabajador.

Asimismo la empresa tenía conocimiento de las contingencias laborales como accidentes, enfermedades laborales, demandas y multas, por lo que necesitaban los mecanismos para disminuir o eliminar dichas contingencias en la empresa, debido a que los trabajadores del campamento minero están expuestos constantemente a éstos, tal como lo indica Benavides (2008) que las contingencias laborales son situaciones de infortunio que se originan en el desarrollo de las actividades laborales y que producen alteraciones a la salud del trabajador, es por eso que de acuerdo a cada contingencia se elaboró y diseñó un procedimiento para evitarla o disminuirla, así mismo estos procedimientos permiten tener claro las actividades de cómo afrontar una contingencia laboral.

Implementar procedimientos de formalización laboral es de mucha utilidad para la empresa, ya que al no tener a sus trabajadores en planilla, sin beneficios, sin seguros y sin un correcto equipo de seguridad laboral; estaban expuestos a constantes riesgos y a que ocurra una contingencia

laboral ocasionando gastos a la empresa, es por ello la importancia de diseñar e implementar 7 procedimientos, 7 flujogramas, 10 formatos estandarizados y una política de formalización laboral de los trabajadores del campamento minero; obteniendo mejores resultados que los obtenidos por Chacaltana (2016) en su tesis de doctorado titulada "Formalización en el Perú", donde indica que mediante la creación y aplicación de normas que incentivan la formalización laboral permiten detectar las obligaciones laborales en las diversas empresas como registrar a sus trabajadores en planilla, brindarles acceso a seguridad social en salud, vacaciones, fondo de pensiones, entre otros; todo esto para que la empresa pueda realizar una correcta formalización laboral de sus trabajadores. Así mismo el contar con procedimientos implementados ayudan a formalizar a los trabajadores de la empresa, teniendo así, resultados similares a los de Ruiz y Suarez (2017) en su tesis titulada "Principales Factores Que Dificultan La Formalización Laboral En La Empresa Minera Mining Pacha Perú S.A.C, Otuzco – La Libertad, En El Año 2016", donde se identifica que una de las principales causas de la informalidad laboral es el poco conocimiento o la falta de procedimientos para poder formalizar a sus trabajadores.

Como resultados de determinar el efecto de la formalización laboral en las contingencias laborales en el periodo de enero a junio del 2018, antes de la implementación y del periodo de setiembre a diciembre del 2018, después de la implementación se pudo establecer que:

Los accidentes de trabajo se redujeron de 42 a 8 accidentes, todo esto como consecuencia de contar con procedimientos, flujogramas y formatos estandarizados con respecto a inducciones y capacitaciones (diarias) en temas de seguridad; entrega y renovación de equipos de seguridad laboral EPP y con la obligación, de acuerdo a la política, de contratar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Esto permite obtener mejores resultados en la disminución de accidentes que lo indicado por Acuña (2017) en su tesis titulada "Los límites de la Responsabilidad del Empleador en el Pago de Indemnización por Daños y Perjuicios por Accidente de Trabajo" donde resalta la importancia del seguro SCRT que debe contar el trabajador, con la finalidad que, ante cualquier accidente, este cubra todos los gastos que se generan como consecuencia de un accidente.

Los gastos por enfermedades laborales se redujeron de S/. 21,360.42 a S/. 2,810.00, esto es porque la empresa contrata para cada trabajador un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), haciéndose cargo de todos los gastos que una enfermedad laboral pueda generar. Estos resultados son similares a los obtenidos por Acuña (2017) en su tesis titulada "Los límites de la Responsabilidad del Empleador en el Pago de Indemnización por Daños y Perjuicios por Accidente de Trabajo" donde menciona es responsabilidad del empleador asumir, resarcir o reparar los daños (físico, psicológico, moral, salud, entre otros) ocasionados al trabajador como consecuencia del cumplimiento de sus actividades, teniendo el trabajador

todo el derecho de exigir la reparación en su totalidad. Es por eso la importancia de contar con procedimientos adecuados para identificar y prevenir las contingencias laborales (accidentes y enfermedades laborales) en el campamento minero de la empresa.

La empresa estaba expuesta a demandas laborales debido a que al no tener a sus trabajadores en planilla no se les reconocía sus beneficios laborales, ocasionando esto que los trabajadores o ex trabajadores demanden a la empresa solicitando el reconocimiento de sus beneficios. Después de la implementación de los procedimientos y de la política de formalización laboral no se presentaron demandas laborales, esto debido a que ahora la empresa reconoce todos los beneficios del trabajador desde el primer día de trabajo hasta su desvinculación con la empresa. Tal y como lo señala Córdova (2017) en su tesis de maestría titulada “La Inspección Sociolaboral en la Micro y Pequeña Empresa del Sector Informal Laboral: Hacia La Aplicación de la Medida de Formalización Laboral por los Inspectores de Trabajo y la Implementación de los Planes de Formalización para los Empresarios”, que las denuncias realizadas por los trabajadores en su mayoría se dan por el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador.

Al cumplir con todo lo establecido por las normas laborales vigentes, las posibles multas laborales a las que estaba expuesta la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C., se redujeron de S/. 548,505.50 a S/. 0.0 por multas, debido a que la empresa al cumplir con las normas como registro en planilla electrónica, remuneración, contrato de trabajo, seguros y tener la información ordenada y al alcance ante una fiscalización facilitan que la empresa cumpla con todo lo establecido en la ley laboral. Tal y como lo señala Paredes y Rodríguez (2017) en su tesis titulada “Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa industrias Grafisol E.I.R.L., en la ciudad Trujillo en el año 2016”, que el cumplimiento de las leyes laborales por parte de la empresa, es muy importante ya que esto permite disminuir las contingencias laborales administrativas como las multas.

Finalmente, por todo lo mencionado en los puntos anteriores es que se puede establecer y determinar que la formalización laboral, genera un efecto positivo y significativo en la reducción de las contingencias laborales de la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

CONCLUSIONES

- La formalización laboral afecta en la reducción de las contingencias laborales de la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C., ya que los resultados obtenidos a través de la implementación de procedimientos, diagramas de flujo, formatos estandarizados y una política de formalización laboral, permiten la reducción de accidentes, la disminución de pagos por enfermedades laborales, la reducción de demandas laborales y la reducción de multas.
- Para el proceso de formalización laboral de la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C. se diseñaron e implementaron 7 procedimientos, 7 flujogramas, 10 formatos estandarizados y una política, los cuales permiten tomar decisiones adecuadas y oportunas para hacer frente a las contingencias laborales; el proceso de formalización laboral inicia con la necesidad de personal en el campamento minero, el cual se solicita a través del formato de solicitud de requerimiento en las fechas y plazos establecidos, luego de un proceso de selección donde se evalúa y comprueba la experiencia previa del postulante se contrata al nuevo trabajador, haciéndolo firmar un contrato de trabajo y registrándolo en el T-Registro, luego de esto se programan las capacitaciones e inducción en temas de seguridad laboral el cual era uno de los principales problemas identificados ya que la mayoría de accidentes se generaban por la falta de capacitaciones y equipos de seguridad laboral inadecuados, finalmente el proceso de formalización permite reconocer los beneficios de los trabajadores y la obligación por parte de la empresa de contratar para cada trabajador un seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR). De igual manera para que la empresa tenga claro el accionar frente a un accidente o una enfermedad laboral, se cuenta con procedimientos establecidos el cual permitirá al personal involucrado tener claro sus funciones y responsabilidades.
- De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo concluir que la formalización laboral reduce los accidentes laborales de 42 a 8 accidentes, esto debido a que durante el proceso de selección y contratación se realiza la verificación de experiencia previa, requisito de acuerdo al puesto al cual postula, asimismo a todo trabajador se le asigna un equipo de seguridad laboral adecuado de acuerdo a su función dentro de la empresa y es capacitado diariamente en temas de seguridad.
- Los pagos por enfermedades laborales disminuyeron de S/. 21,360.42 a S/ 2,810.00, porque aún hay trabajadores con enfermedades laborales que se encuentran en tratamiento de recuperación, estos pagos desaparecerán conforme se vaya contratando a todos los trabajadores su respectivo Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

(SCTR), haciéndose cargo la empresa aseguradora de los gastos que éstas puedan generar.

- La formalización laboral reduce las demandas laborales por parte de los trabajadores de 1 a 0 demandas, debido a que la empresa reconoce todos los beneficios del trabajador desde el primer día de trabajo hasta su desvinculación con la empresa, logrando que el porcentaje de formalización de los trabajadores de la empresa aumente de 43% a 69%.
- El contar con un proceso de formalización laboral estandarizado y debidamente ordenado le permite a la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C. cumplir con la mayoría de las normas laborales vigentes, logrando así disminuir los posibles gastos por multas a S/. 144,876.50.
- El costo beneficio de la implementación del proceso de formalización laboral es significativa obteniendo S/. 498,530.02, como beneficio económico para la empresa.

RECOMENDACIONES

-) La empresa debe verificar constantemente el cumplimiento de los procedimientos y el correcto uso de los formatos estandarizados, realizando capacitaciones a todos los trabajadores y al personal que recién ingresa.
-) Se deben de revisar periódicamente los procedimientos, diagramas de flujo, formatos estandarizados y la política de formalización laboral para su correcta actualización de acuerdo a los cambios que puedan ir surgiendo en los procesos de la empresa.
-) Se debe verificar la experiencia previa y capacitar de manera permanente de acuerdo a un plan de capacitaciones en temas de seguridad laboral a todos los trabajadores para evitar accidentes laborales.
-) Se debe llevar un control de cambio de los equipos de seguridad laboral EPP, de cada trabajador, cada cierto periodo de acuerdo a lo planificado.
-) La empresa debe renovar anualmente el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) de los trabajadores, para que estos estén asegurados frente a algún incidente que puedan suceder y ocasionar en el tiempo enfermedades laborales u otra contingencia laboral.
-) La empresa deberá cumplir con todas las obligaciones y beneficios laborales con el trabajador desde el primer día hasta el último día de relación laboral, para evitar denuncias laborales.
-) La empresa deberá cumplir con todos los procedimientos laborales internos aprobados y mantener la información laboral ordenada y al alcance frente a una supervisión, con la finalidad de cumplir con las normas laborales vigentes.

REFERENCIAS

- Acuña Arréstegui, M. (2017). *Los límites de la Responsabilidad del Empleador en el Pago de Indemnización por Daños y Perjuicios por Accidente de Trabajo*. (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Benavides, A. (2008). *Análisis Práctico de las Prestaciones de la Seguridad Social*. Valladolid, España: Editorial LEX NOVA, S.A. 2da. Edición.
- Chacaltana Janampa, J. (2016). *Formalización en el Perú: Tendencias y Políticas a Inicios del Siglo 21*. (Tesis de Doctorado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Córdoba Fernández, J. (2017). *La Inspección Sociolaboral en la Micro y Pequeña Empresa del Sector Informal Laboral: Hacia La Aplicación de la Medida de Formalización Laboral por los Inspectores de Trabajo y la Implementación de los Planes de Formalización para los Empresarios*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Corporación Para el Desarrollo de la Seguridad Social (23 de abril del 2014). *Red Nacional de Formalización*. (Boletín Informativo). Edición N° 16, Bogotá - Colombia. Recuperado de: <https://campusvirtual.codess.org.co/codess.org.co/wp-content/uploads/2015/12/boletin16.pdf>
- Fernández López, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)*. Logroño, España: Editorial Tutor Formación
- Gálvez, V. (27 de junio del 2017). *Tierra de nadie: Las condiciones laborales en el mundo informal*. Diario el Comercio, Lima. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/tierra-nadie-condiciones-laborales-mundo-informal-informe-437848>
- García C., Jiménez L., Quispe M. y Rojas J. (2017). *SUNAFIL: Fiscalización Laboral*. Lima, Perú. Instituto Pacífico SAC. Primera Edición.
- Grimaldo, I. (7 de abril del 2016). Más del 50% de medianas empresas tiene contingencias laborales. Diario el Comercio, Lima. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/50-medianas-empresas-contingencias-laborales-214630>
- Jiménez L., (2017). *Actualidad Laboral, Lima- Perú*. Actualidad Empresarial - Pacífico Editores. Primera Edición.
- Lacona E. (2018). *Demanda Laboral*. Recuperado de: <https://www.derechodeltrabajo.com.ar/blogs/demanda-laboral/>
- Ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo.
- Méndez Cruz, J. R. (2009). *Derecho laboral: Un enfoque práctico*. Distrito Federal, MEXICO: McGraw-Hill Interamericana.

- Ministerio de Energía y Minas (30 de abril de 2018). *Anuario Minero 2017*. 1era. Edición. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/112024-anuario-minero-2017>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014). *Estrategia Sectorial Para La Formalización Laboral 2014-2016*. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D9E40406E44748180525817C00780DE4/\\$FILE/060916_Estrategia_Sectorial_2014-2016.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D9E40406E44748180525817C00780DE4/$FILE/060916_Estrategia_Sectorial_2014-2016.pdf)
- Moreno, O. (28 de marzo del 2018). *La Libertad mantiene un alto nivel de informalidad laboral*. Diario Perú 21. Recuperado de: <https://peru21.pe/peru/libertad-mantiene-alto-nivel-informalidad-laboral-401367>
- Morales (26 de junio del 2017). *Tipos de Contrato en el Perú*. Diario La República. Recuperado de: <https://larepublica.pe/economia/889715-conoces-cuantos-tipos-de-contrato-laboral-hay-en-el-peru>
- Organización Internacional del Trabajo (23 de julio de 2018). *Mujeres Y Hombres En La Economía Informal: Un Panorama Estadístico*. 3era. Edición.
- Organización Internacional del Trabajo (25 de julio de 2018). *Panorama Temático Laboral: Presente y Futuro de la Protección Social en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_635149/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (23 de marzo de 2015). *La Minería: Un Trabajo Peligroso*. Recuperado de: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356574/lang--es/index.htm
- Obregón, T. (2005). *Manual de los Regímenes Laborales*. Lima - Perú: Editorial Instituto de Investigación el Pacífico, 1ra. Edición
- Paredes, J. y Rodríguez E. (2017). *Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa industrias Grafisol e.i.r.l, en la ciudad Trujillo en el año 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.
- Protocolo para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sub Sector Minería – Resolución de Superintendencia N° 265 – 2017- SUNAFIL
- Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 001-2018-TR.
- Rubio L. & Herrera K. (14 de octubre de 2013). *Enfermedades Laborales del Minero*. Recuperado de: http://comitepermanente.blogspot.com/2013/10/enfermedades-laborales-del-minero_14.html

Ruiz Díaz, J. y Sánchez Suarez, S. (2017). *Principales factores que dificultan la formalización laboral en la empresa minera Mining Pacha Perú SAC, Otuzco – La Libertad, en el año 2016.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT (2018). *Planilla Electrónica.* Recuperado de: <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/informacion-general-planilla-electronica>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (2018). *Régimen Laboral Minero.* Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/regimenes-especiales.html#ii-derechos-de-los-trabajadores-mineros>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (2018). *Inspecciones de Trabajo.* Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/inspecciones-de-trabajo.html>

Tejedo, J., & Iglesias, M. (2012). *Operaciones administrativas de recursos humanos.* Madrid, España: Macmillan Iberia, S.A.

Toyama J, Vinatea L. (2003). *Gaceta Jurídica.* Lima, Perú: Editorial EL BUHO E.I.R.L, 1ra. Edición.

ANEXOS

ANEXO Nº 01: GUÍA DE OBSERVACION

La siguiente ficha de observación se realiza con la finalidad de poder examinar las condiciones laborales en la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C. obteniendo información que serán de ayuda en la formalización de todos trabajadores.

Área:	Campamento minero
Proceso:	Formalización laboral
Responsable:	Recursos humanos
Fecha:	Julio 2018
Tiempo de Observación:	3 Hrs. a la semana durante 4 semanas.

Unidad de Análisis	Actividad	SI	NO	Observaciones
Formalización	El personal desarrolla sus actividades de acuerdo a los procedimientos establecidos.		x	Los responsables de los procesos realizan sus actividades de manera desordenada y en base a como se van presentando las necesidades, no hay procedimientos estandarizados para que sigan un orden y una secuencia.
	Los procedimientos están accesibles para todo el personal.		x	No existen procedimientos formalizados.
	Se verifica la experiencia previa del postulante.		x	A veces solo se pregunta, pero no se verifica con documentación.
	Los postulantes pasan por revisión médica.		x	Durante el periodo de observación se verificó que algunos de los postulantes ingresaban a trabajar sin pasar examen médico.
	Se comprueban las revisiones médicas.		x	Los que traen examen médico externo no se realiza la comprobación de autenticidad e incluso se pudo verificar que algunos de los aceptados no estaban en condiciones para empezar a trabajar en la empresa.

	Se elaboran los contratos de trabajo.		x	Los trabajadores ingresan a trabajar directamente sin un contrato de trabajo. El acuerdo es verbal.
	El trabajador firma un contrato de trabajo		x	Hay trabajadores sin contrato.
	Se realiza inducción a nuevos trabajadores.		x	No, ingresan a trabajar directamente luego del acuerdo.
	Se registra al trabajador en planilla.		x	No se registran.
Contingencias	El trabajador utiliza sus implementos de seguridad en todo momento.		x	Se pudo identificar a trabajadores sin EPP y a trabajadores con EPP deteriorados.
	Se entrega EPPS a los trabajadores nuevos.		x	En algunos casos los mismos trabajadores traen su propio EPP que no son adecuados para realizar sus funciones.
	La norma de seguridad está actualizada y está al alcance de todos los trabajadores.		x	Las normas no están al alcance de los trabajadores, se encuentra en los ambientes administrativos del jefe de seguridad.
	El trabajador respeta la señalización de seguridad.		x	Se identificó a trabajadores en lugares que no deberían estar de acuerdo a sus funciones y equipo de seguridad.

ANEXO Nº 02: ENTREVISTA 1

La presente entrevista tiene como finalidad recoger la opinión de los **jefes de área o responsables del proceso**, respecto a la gestión del personal específicamente a la formalización laboral y a las contingencias laborales presentadas en la empresa.

Entrevistado: Jefe de Área o Responsable del proceso	
Nombre Completo:	Juan José Fuentes Jáuregui
Cargo:	Jefe de recursos humanos
Área donde Labora:	Recursos Humanos
Fecha de Entrevista:	Julio 2018

Cuestionario	
1. ¿Cuánto tiempo labora en la empresa?	<u>Tres años</u>
2. ¿La empresa cuenta con procedimientos establecidos para el ingreso del nuevo personal?	<u>No, no cuenta en campamento minero la recepción de personal solo se realiza con el visto bueno del Ing. Residente.</u>
3. ¿Con que frecuencia el área de producción de la mina solicita personal?	<u>Por lo general los requerimientos son semanales</u>
4. ¿Cuáles son los medios por el cual se convoca a los postulantes a un puesto de trabajo?	<u>A través de periódicos, radios locales y de manera interna mediante las recomendaciones de los mismos trabajadores.</u>
5. ¿La empresa cuenta con un procedimiento formal de registro del personal en planilla?	<u>No, no cuenta simplemente se registra de acuerdo al conocimiento del personal a cargo, en este caso del personal del área de contabilidad.</u>
6. ¿La empresa cuenta con un procedimiento de gestión de Contingencias laborales?	<u>No, tampoco tiene</u>
7. ¿Cuáles son las modalidades de contrato de los trabajadores?	<u>Para los trabajadores con contrato se realizan renovaciones cada tres meses, es decir es temporal.</u>
8. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa actualmente?	<u>La empresa cuenta aproximadamente con un promedio de 55 a 65 trabajadores cada mes.</u>
9. ¿La empresa cuenta con trabajadores que no están registrados en planilla?	

Sí, hay un gran número aún de trabajadores que no están registrados en la planilla de la empresa.

10. ¿Todos los empleados cuentan con beneficios laborales?
No, todos no, los beneficios laborales solo es para el personal en planilla.
11. ¿Cuáles son los principales motivos por los que renuncian o se despide a los trabajadores?
Porque no están conforme con las condiciones de trabajo y también por la falta de equipos de protección personal para realizar sus actividades.
12. ¿La empresa tiene demandas laborales realizadas por los trabadores o ex trabajadores?
Si hay una desde el año pasado y que a la fecha aún no se llega a un acuerdo de las partes.
13. ¿Cuál o cuáles son los motivos de las demandas?
En la demanda laboral que está afrontando actualmente la empresa, el denunciante está exigiendo que se le reconozca sus beneficios laborales por el tiempo que estuvo en la empresa.
14. ¿La empresa se ve perjudicada económicamente por las demandas laborales?
Claro que sí porque a veces tiene que pagar indemnizaciones y eso representa una pérdida económica para la empresa. Por ejemplo en la demanda que tiene actualmente la empresa, el trabajador está solicitando S/ 222,751.36 como indemnización.
15. ¿Con que frecuencia ocurren los accidentes en la empresa?
Son muy frecuentes, en realidad semanal se reportan accidentes.
16. ¿Los trabajadores cuentan con seguro contra accidentes?
Solo los que están registrados en planilla electrónica si cuentan con un seguro privado contra accidentes que es pagado por la empresa.
17. ¿Los gastos que generan los accidentes que sufren los trabajadores son asumidos por la empresa?
Sí, todos son pagados por la empresa hasta la recuperación del trabajador.
18. ¿Los gastos generados por enfermedades laborales de los trabajadores son asumidos por la empresa?
Sí, la empresa paga todas las consultas y medicamentos que requiera el personal.

ANEXO N° 03: ENTREVISTA 2

La presente entrevista tiene como finalidad recoger la opinión de los **trabajadores**, respecto a como se viene realizando la gestión del personal específicamente con el proceso de formalización laboral y a las contingencias laborales presentadas en la empresa.

Entrevistado: Trabajador	
Nombre Completo:	Gonzales Nole Cristian
Cargo:	Maestro Perforista
Área donde Labora:	Interior mina
Fecha de Entrevista:	Julio 2018

Cuestionario	
1. ¿Cuánto tiempo labora en la empresa?	<u>Dos años aproximadamente.</u>
2. ¿La empresa le informa sobre el procedimiento y requisitos de formalización y estabilidad laboral?	<u>No, no hay una persona que me pueda dar esa información.</u>
3. ¿Cuenta con beneficios como trabajador de la empresa? Si su respuesta es Afirmativa , ¿Cuáles son?	<u>No, no cuento pero si estoy interesado y me gustaría saber cuáles son.</u>
4. Si su respuesta fue NO , ¿Le gustaría contar con beneficios laborales y sociales?	<u>Sí</u>
5. ¿Le gustaría estar registrado en planilla de manera formal con sus beneficios y descuentos de acuerdo a ley?	<u>Sí, quisiera pertenecer a la empresa de manera más formal.</u>
6. ¿Tiene un contrato de trabajo con la empresa?	<u>No tengo</u>
7. ¿La empresa le brinda todos los implementos y garantías de seguridad para realizar sus actividades?	<u>Muchas veces no, cuando yo ingrese no recibí EPPS de la empresa.</u>
8. ¿Ha recibido capacitación/charla sobre seguridad y manipulación de equipos y material peligroso por parte de la empresa?	<u>No, pero si me gustaría ya que estoy expuesto a muchos peligros y manejo equipos y maquinaria peligrosa</u>

9. ¿Ha sufrido algún accidente de trabajo? Si su respuesta es Sí, explique en qué circunstancias sucedió.

Si un corte profundo en la espalda por desprendimiento de roca.

10. Si su respuesta fue sí, ¿La empresa asumió su responsabilidad (gastos)?

Sí, la empresa pago toda mi atención hasta mi recuperación para ingresar nuevamente a mina

11. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con respecto a la gestión del personal y formalización laboral (beneficio y obligaciones laborales)?

A. Muy Satisfecho B. Satisfecho **C. Neutro** D. Poco Satisfecho E. Muy Insatisfecho

ANEXO N° 04: GUÍA DE REVISIÓN DOCUMENTAL

La presente guía permite llevar un registro y control de los documentos que se requieren para el análisis de las variables: Formalización Laboral y Contingencias Laborales, de la empresa.

Áreas o Procesos	
Autorizado Por:	Gerente General
Fecha:	Julio 2018

Nombre del Documento	¿Existe?	Área / Proceso	Formato	Tipo	Versión (sólo si Aplica)	Información revisada / analizada / extraída	Observación
Procedimientos de formalización laboral	NO	RR.HH.	-	Documento	-	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de selección. - Proceso de contratación. - Proceso de inducción - Proceso de capacitación - Proceso de registro de información del trabajador 	- No se encuentra documentado
Política de formalización laboral	NO	RR.HH.	-	Documento	-	- Política de formalización laboral que contemple las responsabilidades y delimitaciones de acuerdo al área responsable involucrado en el proceso	- No se encuentra documentado
Flujogramas	NO	RR.HH.	-	Documento	-	- De acuerdo a cada procedimiento.	- No se encuentra documentado
Formatos del proceso estandarizados	NO	RR.HH.	-	Formato	-	- Todos los formatos que forman parte de los procedimientos de la formalización laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Se cuenta solo con hojas de cálculo en Excel, con información básica. - No se encuentran estandarizados
Informes del proceso	NO	RR.HH.	-	Informe	No Aplica	- Informes de capacitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - No se encuentra documentado - No se encuentra estandarizado

estandarizados						<ul style="list-style-type: none"> - Informes médicos. - Informes de accidentes. - Informes por enfermedades laborales. - Informes mensuales y anuales de capacitaciones. 	
Programación de capacitaciones	SI	RR.HH.	Digital	Documento	No Aplica	<ul style="list-style-type: none"> - Programación diaria - Programación mensual - Programación anua. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se cuentan con las programaciones pero no están estandarizados y no se encuentran al alcance de todo el personal involucrado.
Contratos	NO	RR.HH.	Físico	Documento	-	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos de los trabajadores firmados. - Tipos de contratos. - Total de trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos trabajadores no cuentan con contrato.
Planillas	SI	Contabilidad	Digital	Reporte	No Aplica	<ul style="list-style-type: none"> - Planilla mensual de todos los trabajadores. - Empleados en planilla. - Monto por beneficios laborales. - Montos pagados por beneficios laborales. - Montos por seguro: SCTR. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores que no están en planilla no se les reconoce sus beneficios.
Reportes estandarizados	NO	RR.HH.	-	Reporte	No Aplica	<ul style="list-style-type: none"> - Todos los reportes que forman parte de los procedimientos de la formalización laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se encuentran estandarizados - Y en algunos casos, no se encuentra documentado
Reporte de Accidentes	SI	Seguridad	Digital Físico	Reporte	No Aplica	<ul style="list-style-type: none"> - Accidentes de los trabajadores ocurridos en función de sus actividades laborales - Motivo de los accidentes. - Tipo de accidente: Mortal, Incapacitante. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se encuentran estandarizados, dificultando obtener la información de manera oportuna, para el sustento de estos incidentes.
Reporte de Capacitaciones	SI	RR.HH. Seguridad	Digital Físico	Reporte	No Aplica	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones diarias, mensuales y anuales. - Lista de trabajadores capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se pudo identificar que algunos de los trabajadores del campamento minero no han sido capacitados por el área de

						- Cantidad de horas capacitadas por trabajador.	seguridad. - Reporte no está actualizado.
Reporte de Enfermedades	SI	RR.HH. Seguridad	Digital Físico	Reporte	No Aplica	- Lista de trabajadores con enfermedades laborales. - Detalle del diagnóstico de los trabajadores con enfermedades laborales.	- Se identificó a trabajadores que por recomendación médica no están aptos para desarrollar funciones en la mina.
Reporte de Infracciones laborales	SI	Contabilidad Gerencia General Seguridad	Digital Físico	Reporte	No Aplica	- Lista de normas incumplidas o cumplidas parcialmente. - Planificación de trabajo para el cumplimiento de las normas. - Gastos por infracciones laborales.	- Se tienen identificadas las infracciones laborales.
Reporte de Demandas laborales	SI	Gerencia General	Digital Físico	Reporte	No Aplica	- Lista de demandas laborales. - Estado de las demandas laborales. - Gastos de las demandas laborales. - Demandas laborales a favor de la empresa.	- Se tienen identificadas y se hace seguimiento a cada demanda laboral.

ANEXO Nº 05: INFRACCIONES LABORALES

	TIPO DE INFRACCION	DETALLE DE LA INFRACCION	CUMPLE SI/NO	MULTA
INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES	LEVE	No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.	SI	S/. 0.00
	LEVE	No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.	NO	S/. 8,424.50
	LEVE	El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	NO	S/. 8,424.50
	LEVE	El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	NO	S/. 8,424.50
	LEVE	No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.	SI	S/. 0.00
	LEVE	No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.	SI	S/. 0.00
	GRAVE	No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador o prestador de servicio afectado.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado, no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude la ley.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.	SI	S/. 0.00
	GRAVE	El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.	SI	S/. 0.00

	GRAVE	No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	No pagar la remuneración mínima correspondiente.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, y su uso fraudulento.	NO	S/. 41,085.00
	MUY GRAVE	El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.	NO	S/. 41,085.00
	MUY GRAVE	Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.	SI	S/. 0.00
Sub Total				S/. 270,995.00

INFRACCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	LEVE	La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.	SI	S/. 0.00
	LEVE	No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.	SI	S/. 0.00
	LEVE	No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.	SI	S/. 0.00
	LEVE	Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.	NO	S/. 8,424.50
	GRAVE	La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.	SI	S/. 0.00
	GRAVE	No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.	SI	S/. 0.00

	GRAVE	No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.	SI	S/. 0.00
	GRAVE	El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.	SI	S/. 0.00
	GRAVE	No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.	SI	S/. 0.00
	GRAVE	El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.	NO	S/. 23,364.50
	GRAVE	No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.	SI	S/. 0.00
	GRAVE	La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	SI	S/. 0.00
	GRAVE	El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	SI	S/. 0.00
	GRAVE	No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.	NO	S/. 23,364.50
	MUY GRAVE	No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.	NO	S/. 41,085.00
	MUY GRAVE	Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.	NO	S/. 41,085.00
	MUY GRAVE	Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.	SI	S/. 0.00

	MUY GRAVE	No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.	SI	S/. 0.00
Sub Total				S/. 254,146.00

INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	GRAVE	Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.	NO	S/. 23,364.50
--	--------------	--	----	---------------

INFRACCIONES A LA LABOR INSPECTIVA	GRAVE	Los incumplimientos al deber de colaboración con los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección regulado por el artículo 9 de la Ley, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.	SI	S/. 0.00
	GRAVE	Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.	SI	S/. 0.00
	GRAVE	El retiro de carteles del centro de trabajo o la obstrucción de la publicidad de listas que permitan conocer al público sobre la condición de infractor del sujeto inspeccionado.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	La negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares, o peritos y técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	El impedimento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	El abandono, la inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	No cumplir oportunamente con el requerimiento de las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	No cumplir inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concorra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o la reanudación de los trabajos o tareas sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización o prohibición.	SI	S/. 0.00

	MUY GRAVE	La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	No cumplir con el plan de formalización dispuesto por la Autoridad Administrativa de Trabajo.	SI	S/. 0.00
	MUY GRAVE	La coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares.	SI	S/. 0.00
Sub Total				S/. 0.00
Total Multa				S/. 548,505.50

ANEXO N° 06: Reporte de Accidentes

Mes	Día	Turno	Edad	Sexo	Lugar	Gravedad	Causa	Descripción del accidente
Enero	24/01/2018	Día	37	U	U	no incapacitante	Perforación de biaceros	Trabajando en la zona de biaceros, al estar perforando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se perforó el biacero y se cayó el biacero, en ese momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Enero	12/01/2018	Noche	26	M	Celera Principal	leve	Alcanico y transporte	Trabajando en la zona de biaceros, al estar transportando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Febrero	18/02/2018	Noche	34	M	Troncos	leve	Desmontamiento	Trabajando en la zona de biaceros, al estar desmontando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Febrero	03/02/2018	Noche	36	M	Troncos	no incapacitante	Alimentación	Trabajando en la zona de biaceros, al estar alimentando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Febrero	05/02/2018	Día	34	M	C-11/Troncos	no incapacitante	Maneje de material	Trabajando en la zona de biaceros, al estar manejando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Febrero	4/02/2018	Noche	37	M	C-11/Troncos	no incapacitante	Maneje de material	Trabajando en la zona de biaceros, al estar manejando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Febrero	17/02/2018	Día	40	M	C-11/Troncos	leve	Transporte de material	Trabajando en la zona de biaceros, al estar transportando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Febrero	06/02/2018	Día	30	M	Troncos	leve	Desmontamiento de biaceros	Trabajando en la zona de biaceros, al estar desmontando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Marzo	02/03/2018	Día	40	M	Troncos	leve	Maneje de material	Trabajando en la zona de biaceros, al estar manejando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Marzo	02/03/2018	Día	20	M	Caja de biaceros	no incapacitante	Desmontamiento de biaceros	Trabajando en la zona de biaceros, al estar desmontando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Marzo	26/03/2018	Noche	33	M	C-11/Troncos	leve	Maneje de material	Trabajando en la zona de biaceros, al estar manejando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Abril	06/04/2018	Día	33	M	EXPLOSION	leve	Maneje de material	Trabajando en la zona de biaceros, al estar manejando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Abril	26/04/2018	Día	40	M	C-11/Troncos	no incapacitante	Maneje de material	Trabajando en la zona de biaceros, al estar manejando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.
Abril	26/04/2018	Día	33	M	C-11/Troncos	no incapacitante	Maneje de material	Trabajando en la zona de biaceros, al estar manejando un biacero de 2" por 2" por 2" en un solo momento se cayó encima, lo que ocasionó la lesión de la mano izquierda, se cayó encima de un tubo de 3" de diámetro.

ANEXO N° 07: CONTRATO DE SCTR

CONTRATO N° 001 0090084

CONTRATO DE SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO PARA PRESTACIONES DE SALUD

Consta por el presente documento el Contrato de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo para Prestaciones de Salud que celebran, de una parte, PACIFICO S.A ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD, identificada con RUC N° 20431115625, con domicilio en Av. Juan de Arona 830, Lima 27,

debidamente representada por su Gerente Salud, Sr Carlos Siles, identificado con DNI. 06271963, según poder inscrito en la Partida Registral 11114627 (a quien en adelante se le denominará, "PACIFICOSALUD EPS"); y de la otra SERVICIOS MINEROS SAN FRANCISCO SAC identificada con RUC 20481688761 con dirección: Jr. Zepita 312 Int. 504, Urb. Centro Civico - Trujillo debidamente representado por su Representante Legal Salvatierra Crespin Serapio - identificado con DNI 19422077 (a quien en adelante se le denominará, "Entidad Empleadora"), de acuerdo con los siguientes términos y condiciones:

Primero.- Definiciones y Marco Legal

1.1. Para efectos del presente Contrato, las definiciones de Accidente de Trabajo, Actividades de Alto Riesgo, Centro de Trabajo, Enfermedad Profesional, Entidad Prestadora de Salud y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo son las contenidas en el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA y en las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por Decreto Supremo N° 003-98-SA.

1.2. El presente Contrato se celebra con arreglo a las disposiciones de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (Ley N° 26790), su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA, las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por Decreto Supremo N° 003-98-SA, las disposiciones del Código de Comercio y del Código Civil, y las demás normas que resulten aplicables.

Segundo.- Antecedentes

2.1. PACIFICOSALUD EPS es una Entidad Prestadora de Salud ("EPS"), debidamente autorizada para operar como tal por la Superintendencia de EPS, mediante Resolución de Intendencia General N° 012-99 SEPS/IG de fecha 13 de agosto de 1999, rectificada mediante Resolución de Intendencia General No. 022-2000-SEPS-IG de fecha 10 de marzo de 2000. La Entidad Empleadora es una empresa en cuyos Centros de Trabajo, identificados en el Anexo I de este Contrato, se realizan las Actividades de Alto Riesgo allí indicadas.

Tercero.- Objeto

3.1. Por el presente Contrato, la Entidad Empleadora acuerda con PACIFICOSALUD EPS que ésta brindará a los Trabajadores Cubiertos a que se refiere la Cláusula Sexta, las prestaciones de salud establecidas en la Cláusula Cuarta, a cambio de la prima establecida en la Cláusula Séptima.

Cuarto.- Cobertura

4.1. PACIFICOSALUD EPS otorgará cobertura de salud exclusivamente por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales derivadas de las Actividades de Alto Riesgo indicadas en el Anexo I.

4.2. La cobertura de salud que PACIFICOSALUD EPS brindará a los Trabajadores Cubiertos es integral y comprende las prestaciones de la Capa Simple y las de la Capa Compleja definidas en los incisos f) y g) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, aunque sin incluir subsidios y otras prestaciones económicas.

4.3. La cobertura comprende las siguientes prestaciones:

a. Asistencia y asesoramiento preventivo promocional a la Entidad Empleadora y a los Asegurados.

b. Atención médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica, cualquiera fuera el nivel de complejidad; hasta la recuperación total del Trabajador Cubierto o la declaración de invalidez permanente total o parcial o el fallecimiento.

c. Rehabilitación y readaptación laboral y aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios para el trabajador cuya invalidez haya estado cubierta por el presente Contrato.

4.4. Las prestaciones médicas serán otorgadas hasta la recuperación total del paciente que haya sufrido una enfermedad profesional o un accidente de trabajo cubiertas por el presente Contrato, incluyendo el costo de la rehabilitación, prótesis, renovación y reparación de prótesis, así como de los aparatos ortopédicos necesarios.

4.5. Todas las prestaciones cubiertas serán otorgadas íntegramente hasta la recuperación total de los trabajadores y éstas serán iguales para todos, independientemente de su nivel remunerativo, comprendiendo las atenciones por los diagnósticos de Capa Simple y Capa Compleja.

4.6. De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 13° inciso II de las normas técnicas, establecidas en el Decreto Supremo N° 003-98-SA, los trabajadores conservan su derecho a ser atendidos por el Seguro Social de Salud con posterioridad al alta o a la declaración de la Invalidez Permanente.

4.7. Las prestaciones podrán ser otorgadas en establecimientos que constituyan infraestructura propia de PACIFICOSALUD EPS o de terceros. Los establecimientos en los que se otorgará las prestaciones serán los que PACIFICOSALUD EPS informe a la Entidad Empleadora, pudiendo la primera modificar la relación de establecimientos disponibles.

4.8. Todas las prestaciones se otorgarán en las clínicas que constituyan infraestructura propia de PACIFICOSALUD EPS o de terceros, según la información que se envíe a la ENTIDAD EMPLEADORA, salvo los casos en que por la emergencia el trabajador requiera ser atendido en un establecimiento cercano al lugar del accidente.

4.9. La cobertura no incluye prestaciones económicas, cualquiera que sea su clase.

Quinto.- Exclusiones

5.1. Estarán excluidos de la cobertura del presente Contrato los siguientes conceptos:

a. Lesiones voluntariamente auto infligidas o derivadas de tentativa de auto eliminación.

b. Accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de los trabajadores asegurables que no hubieran sido declarados por la Entidad Empleadora en el establecido por PACIFICOSALUD EPS en el numeral 8.1.

c. Con ocasión de actividades recreativas, deportivas o culturales aunque se realicen dentro de la jornada laboral o en el centro de trabajo. Durante los permisos, licencias, vacaciones o cualquier otra forma de suspensión del Contrato de Trabajo.

d. Procedimientos o terapias que no contribuyen a la recuperación o rehabilitación del paciente de naturaleza cosmética, estética o sanitaria; cirugías electivas (no recuperativas ni rehabilitadoras), cirugía plástica, odontología de estética, tratamiento de periodoncia y ortodoncia; curas de reposo y de sueño; ni lentes de contacto. No obstante, sí serán cubiertos los tratamientos de cirugía plástica reconstructiva o reparativa exigibles como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

e. En el trayecto de ida o retorno al centro de trabajo, aunque el transporte sea realizado por cuenta de la ENTIDAD EMPLEADORA en vehículos propios o contratados para el efecto.

ANEXO N° 08: CRONOGRAMA DE REQUERIMIENTO DE PERSONAL



SERVICIOS MINEROS SAN FRANCISCO S.A.C.

CRONOGRAMA DE REQUERIMIENTO DE PERSONAL 2018

Área: RECURSOS HUMANOS

Responsable: JUAN JOSE FUENTES

Mes	Fecha Límite de Recepción Formato de Requerimiento Personal	Fecha Inicio del Proceso Selección	Fecha Fin del Proceso Selección	Fecha Ingreso de Personal
Julio	15/07/2018	17/07/2018	28/07/2018	01/08/2018
Agosto	15/08/2018	17/08/2018	28/08/2018	01/09/2018
Septiembre	15/09/2018	17/09/2018	28/09/2018	01/10/2018
Octubre	15/10/2018	17/10/2018	28/10/2018	01/11/2018
Noviembre	15/11/2018	17/11/2018	28/11/2018	01/12/2018
Diciembre	15/12/2018	17/12/2018	28/12/2018	01/01/2019

 V°B°
Firma y Nombre del Responsable

ANEXO Nº 09: REQUERIMIENTO DE PERSONAL



Requerimiento de Personal

Responsable: Recursos humanos

Fecha de Requerimiento: 15/10/18

Área	Puesto	Cantidad Requerida	Tipo de Plaza	Fecha Ingreso	Fecha Finalización	Justificación
Mina	Maestro perforista	3	*Temporal	01/11/2018	31/01/2019	Se solicita por cumplimiento de producción.
Superficie	Operador de Tractor	1	*Temporal	01/11/2018	31/01/2019	Se solicita por cumplimiento de producción.
Mina	Jefe de guardia	2	*Temporal	01/11/2018	31/01/2019	Se solicita por cumplimiento de producción.
Administración	Almacenero	1	*Temporal	01/11/2018	31/01/2019	Se solicita para despacho de materiales
Superficie	Conductor	1	*Temporal	01/11/2018	31/01/2019	Se solicita para el manejo del volquete

 VºBº
Firma y Nombre del Responsable

ANEXO Nº 10: FICHA DE ENTREVISTA Y EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

FICHA DE ENTREVISTA Y EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

DATOS GENERALES

Apellido Paterno : Apellido Materno :

Nombres :

Tipo de Documento : DNI Pasaporte Otro :

Número de Documento :

DATOS PROFESIONALES

Marque con una "X" su Nivel Académico y llene el nombre donde corresponda:

Doctorado : <input type="checkbox"/>	En Curso : <input type="checkbox"/>	Nombre : <input type="text"/>
Maestría : <input type="checkbox"/>	En Curso : <input type="checkbox"/>	Nombre : <input type="text"/>
Titulado : <input checked="" type="checkbox"/>	En Curso : <input type="checkbox"/>	Nombre : <input type="text" value="Ing. de Mina"/>
Técnico : <input type="checkbox"/>	En Curso : <input type="checkbox"/>	Nombre : <input type="text"/>
Secundaria Completa : <input type="checkbox"/>	Otros : <input type="text"/>	

PUESTO AL QUE POSTULA

Área : Puesto :

¿Posee los conocimientos necesarios para el puesto?
SI NO

¿La experiencia que posee es la requerida para el puesto de trabajo?
SI NO

Años :

COMENTARIOS


Posee experiencia en el puesto de Trabajo, documentado a Traves de Cartas de Recomendacion

RESULTADOS

Marque con una "X" donde corresponda:

Aprobado : No Aprobado :

Trujillo, 26 de Noviembre del 2018


Nombre y Firma del Evaluador

ANEXO Nº 11: FICHA DE INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR

FICHA DE INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR

INFORMACIÓN PERSONAL

Apellido Paterno : Apellido Materno :

Nombres :

Tipo de Documento : DNI Pasaporte Otro :

Número de Documento :

Sexo : F M Fecha Nacimiento :

Lugar Nacimiento :

País : Departamento :

Provincia : Distrito :

Estado Civil : Soltero : Casado : Conviviente :

Viudo : Divorciado :

DIRECCIÓN ACTUAL

Dirección :

Departamento : Provincia :

Distrito : Nro. de Teléfono :

Celular : e-mail :

EDUCACIÓN

Nivel Educativo : Superior : Titulado : Bachiller :

Técnico : Secundaria : Otros :

DOCUMENTOS ADICIONALES

Nro. Brevete : Clase :

Nro. Seguro Social :


PAGO DE REMUNERACIÓN

Efectivo : Depósito :

Entidad Bancaria : Nro. Cuenta :

Declaro bajo juramento que los datos consignados son verdaderos y autorizo a la empresa Servicios Mineros San Francisco S.A.C. para su verificación

Trujillo, 26 de Noviembre del 2018


Firma del Trabajador

ANEXO Nº 12: ELECCIÓN DEL SISTEMA PENSIONARIO

FORMATO DE ELECCIÓN DEL SISTEMA PENSIONARIO

DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido Paterno : Ticona Apellido Materno : Quispe

Nombres : Cleber Jesus

Tipo de Documento : DNI Pasaporte Otro :

Número de Documento : 49502274

Sexo : F M Fecha Nacimiento : 16/05/85

Dirección : Miguel Grau # 728

Departamento : La Libertad

Provincia : Trujillo Distrito : La Esperanza

Nro. De Teléfono : Celular : 972340528

DATOS DE LA EMPRESA EMPLEADORA

Razón Social : Servicios Mineros San Francisco

RUC : 20481688761

Dpto. del Dom. Fiscal : 31.2erpta 312 Dpto 504 - Centro Cívico Trujillo

DATOS DEL VÍNCULO LABORAL

Fecha Inicio Ref. Lab. : 01/11/2018 Remuneración : 5.000

ELECCIÓN DEL SISTEMA PENSIONARIO

Deseo Afiliarme (Marque con una "X" donde corresponda)

Sistema Privado de Pensiones (AFP) : Sistema Nacional de Pensiones (ONP) :


Actualmente estoy Afiliado (Marque con una "X" donde corresponda)

AFP : Nombre : AFP - Pima

ONP :

Declaro haber recibido el boletín informativo sobre las características, diferencias y demás peculiaridades pensionarios vigentes SPP y SNP.

Trujillo, 26 de Noviembre del 2018


Firma del Trabajador

ANEXO N° 13: PROGRAMACIÓN DE CAPACITACIONES DIARIAS



SERVICIOS MINEROS SAN FRANCISCO S.A.C.
PROGRAMACIÓN DE CAPACITACIONES DIARIAS
ENERO DE 2019

Área : SEGURIDAD

Responsable : INGENIERO DE SEGURIDAD

Tema	Capacitador	Alcance (personal de Áreas que deben participar de manera obligatoria)	Lugar	Horario	Enero																																
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
PRIMEROS AUXILIOS EN MINERIA	Ingeniero de Seguridad	Personal de mina en General	Sala de C	01:15:00 p. m.		X						X																									
PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS	Ingeniero de Seguridad	Personal de mina en General	Sala de C	01:15:00 p. m.				X					X																						X		
DESATADO DE ROCAS	Ingeniero de Seguridad	Personal de mina en General	Sala de C	01:15:00 p. m.													X							X						X							
VOLADURA PRIMARIA	Ingeniero de Seguridad	Personal de mina en General	Sala de C	01:15:00 p. m.															X									X									
TRABAJO EN EQUIPO	Ingeniero de Seguridad	Supervisión mina	Sala de C	01:15:00 p. m.		X						X																								X	
COMUNICACIÓN EFECTIVA	Ingeniero de Seguridad	Supervisión mina	Sala de C	01:15:00 p. m.														X							X												
RIESGOS ELÉCTRICOS	Ingeniero de Seguridad	Mantenimiento, Administración, superficie	Sala de C	08:00:00 p. m.			X																														
ORDEN Y LIMPIEZA	Ingeniero de Seguridad	Mantenimiento, Administración, superficie	Sala de C	08:00:00 p. m.								X																							X		
DESARROLLO DE IPER C	Ingeniero de Seguridad	Mantenimiento, Administración, superficie	Sala de C	08:00:00 p. m.															X																	X	

ANEXO N° 14: REGISTRO DE INDUCCIONES



Servicios Mineros San Francisco S.A.C.

Registro de Inducciones

Fecha: 29/11/2018

Responsable: Ing. Seguridad

Área	Nombre del Capacitador	Fecha de Inducción	Hora	Lugar	Nombre del Trabajador	Firma del Trabajador
Mina	Ing. Fidel Rurush	29/10/2018	10:30 am	Sala de capacitacion	Ticona Quispe Clever	
Superficie	Ing. Fidel Rurush	29/10/2018	10:30 am	Sala de capacitacion	Rogelio Escobedo rios	
Mina	Ing. Fidel Rurush	29/10/2018	10:30 am	Sala de capacitacion	Cristian Nole gonzales	
Administración	Ing. Fidel Rurush	29/10/2018	10:30 am	Sala de capacitacion	Felipe Peña Benavente	
Superficie	Ing. Fidel Rurush	29/10/2018	10:30 am	Sala de capacitacion	Manuel Portal Vasquez	

ANEXO Nº 15: REGISTRO DE CAPACITACIONES

RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		RUC	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)		ACTIVIDAD ECONÓMICA	Nº DE TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL	
Servicios de Minería y Construcción la Orea - Servicios de Minería San Francisco		20559500918	Jr. Zepita N°322 Dpto 504 Uta, Centro Chicos Trujillo-Trujillo-La Libertad		Minería / Construcción	180	
MARCAR (X)							
INDUCCIÓN	<input type="checkbox"/>	ENTRENAMIENTO	<input type="checkbox"/>	REUNIÓN ORDINARIA/ EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCCUPACIONAL			<input type="checkbox"/>
CAPACITACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	PREPARACIÓN PARA EMERGENCIAS	<input type="checkbox"/>	OTROS:			<input type="checkbox"/>
TEMA: <i>DE DATOS DE ROL EN EL ROL - IDENTIFICACIÓN Y ALISTO</i>							
FECHA: <i>18-01-2019</i>			LUGAR: <i>SALA DE CAPACITACIÓN</i>				
NOMBRE DEL CAPACITADOR/ENTRENADOR: <i>DIG. FIDEL BUNYAN G.</i>							
Nº HORAS: <i>1</i>		Hora Inicio: <i>10:00</i>		Hora Fin: <i>11:00</i>			
APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS CAPACITADOS		Nº DNI	AREA/EMPRESA	CARGO	FIRMA		
1 <i>Figueroa Solventana Gregorio</i>		<i>80492600</i>	<i>La Orea</i>	<i>M.</i>	<i>[Firma]</i>		
2 <i>García Valdivia Alvaro</i>		<i>43954414</i>	<i>la orea</i>	<i>A.S</i>	<i>[Firma]</i>		
3 <i>Carrera Herrera Nerys</i>		<i>44262224</i>	<i>S.F</i>	<i>A.S</i>	<i>[Firma]</i>		
4 <i>Garay Peña Esau</i>		<i>72241165</i>	<i>S.F</i>	<i>Segur.doj.</i>	<i>[Firma]</i>		
5 <i>Huaman Escudero Henry</i>		<i>62832023</i>	<i>S.F</i>	<i>M.Y</i>	<i>[Firma]</i>		
6 <i>Medina Perez Javier</i>		<i>76439152</i>	<i>S.F</i>	<i>M.</i>	<i>[Firma]</i>		
7 <i>Torres Juica José</i>		<i>42638303</i>	<i>S.F.</i>	<i>M.</i>	<i>[Firma]</i>		
8 <i>PORTILLO PÉREZ EDUARDO</i>		<i>43893987</i>	<i>S.F</i>	<i>M.P</i>	<i>[Firma]</i>		
9 <i>Nicolson Ruiz Marquez</i>		<i>19525060</i>	<i>Quebr</i>	<i>M.P</i>	<i>[Firma]</i>		
10 <i>Juarez Chawa Jaby Marcos</i>		<i>73056440</i>	<i>S.F</i>	<i>M.P</i>	<i>[Firma]</i>		
11 <i>Diaz Lazara Dennis</i>		<i>41648284</i>	<i>S.F</i>	<i>D.P.</i>	<i>[Firma]</i>		
12 <i>Santa Ana Lazara</i>		<i>46691580</i>	<i>S.F</i>	<i>capataz</i>	<i>[Firma]</i>		
13 <i>Carvajal Franco Taylor</i>		<i>73420545</i>	<i>XXX B</i>	<i>A.</i>	<i>[Firma]</i>		
14 <i>Carvajal Nolas Norino</i>		<i>18641916</i>	<i>L.C.</i>	<i>capataz</i>	<i>[Firma]</i>		
15 <i>Brioso Bañicures Acumbate</i>		<i>41234242</i>	<i>S.F</i>	<i>m.</i>	<i>[Firma]</i>		
16 <i>Herrera Salazar Alde</i>		<i>71032470</i>	<i>S.F</i>	<i>A</i>	<i>[Firma]</i>		
17 <i>Romero Medina Esquivas</i>		<i>4542298</i>	<i>S.F</i>	<i>A</i>	<i>[Firma]</i>		
18 <i>Zavala Vasquez Nicolas</i>		<i>49011105</i>	<i>La Orea</i>	<i>A.S</i>	<i>[Firma]</i>		
19 <i>Lopez Gonzalez Pedro Jerc</i>		<i>71069574</i>	<i>S.F</i>	<i>A.P</i>	<i>[Firma]</i>		
20 <i>Zappa Vasquez Nicolas</i>		<i>48142466</i>	<i>X.X.X</i>	<i>M.T</i>	<i>[Firma]</i>		
21 <i>Factor Antigua Pleyoni B.</i>		<i>70589043</i>	<i>X.X.X.A</i>	<i>M.P</i>	<i>[Firma]</i>		
22 <i>Paradas Sanchez Gerarardino</i>		<i>41987828</i>	<i>X.X.X.G</i>	<i>ayudante</i>	<i>[Firma]</i>		
23 <i>Rosado Romero Tito Benjamin</i>		<i>75719998</i>	<i>La Orea</i>	<i>Ayudante</i>	<i>[Firma]</i>		
24 <i>Herrera Paredes Alex Walter</i>		<i>73072542</i>	<i>X.X.X.A</i>	<i>M3</i>	<i>[Firma]</i>		
25 <i>Palo Mauricio Wilder</i>		<i>46945913</i>	<i>La Orea</i>	<i>D.P.</i>	<i>[Firma]</i>		
Firma del Instructor/Capacitador/Lider de Reunión			Firma de Trabajo				
RESPONSABLE DEL REGISTRO							
Apellidos y Nombres: _____							
Cargo: _____							
Fecha: _____ Firma: _____							

ANEXO Nº 16: PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORA.

La implementación de la propuesta de mejora se desarrolló en 3 etapas:

- a. **Aprobación de la propuesta de mejora:** En esta etapa el Gerente General revisa y aprueba los nuevos procedimientos y política de la formalización laboral.
- b. **Capacitaciones:** Esta etapa permite capacitar, difundir y concientizar en la importancia del cumplimiento de los nuevos procedimientos para reducir las contingencias laborales presentadas en la empresa.
- c. **Monitoreo y acompañamiento en el cumplimiento de la propuesta de mejora:** En esta etapa se acompaña a todo el personal involucrado en los nuevos procedimientos para velar por la correcta aplicación de los formatos y cumplimiento de los procedimientos.

Planificación de la Implementación

La implementación de la propuesta de mejora se realizó en el mes de agosto del 2018, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Nº	Actividad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de Fin
01	Revisión y Aprobación de los procedimientos y políticas de la formalización laboral.	Gerente General	01/08/2018	03/08/2018
02	Comunicar a las áreas involucradas la implementación de la propuesta de mejora.	Gerente General	04/08/2018	04/08/2018
03	Publicar los procedimientos, política y formatos de formalización laboral a través de los medios de comunicación interno de la empresa.	Los Autores	05/08/2018	05/08/2018
04	Elaborar material de capacitación para cada área involucrada.	Los Autores	06/08/2018	07/08/2018
05	Capacitación al personal del área de Recursos Humanos.	Los Autores	08/08/2018	15/08/2018
06	Capacitación al ingeniero residente.	Los Autores	08/08/2018	15/08/2018
07	Capacitación al personal del área de Seguridad.	Los Autores	08/08/2018	15/08/2018
08	Capacitación al personal del área de Logística.	Los Autores	08/08/2018	15/08/2018
09	Capacitación al personal del área de Contabilidad.	Los Autores	08/08/2018	15/08/2018

10	Inicio de la aplicación de los nuevos procedimientos y política de la formalización laboral	Responsables de los Procesos	17/08/2018	-
11	Monitorear y acompañar en el cumplimiento de los procedimientos y política de la formalización laboral, brindando retroalimentación en casos requeridos.	Los Autores	17/08/2018	28/08/2018
12	Analizar los resultados del proceso de implementación.	Los Autores	29/08/2018	30/08/2018

Las actividades detalladas en la tabla anterior fueron dirigidas y ejecutadas por los autores de la presente investigación.

Las capacitaciones se realizaron en una hora diaria (de 06:00 pm. a 07:00 pm.), durante ocho días.

Costo de la Implementación

El costo de la implementación es asumida por la empresa:

DETALLE	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
A.- MATERIALES				
) Papel bond	Unidad	500	0.05	25
) Lapicero	Unidad	10	1	10
) Folder	Unidad	20	1	20
) Archivador	Unidad	1	20	20
SUBTOTAL				75
B.- SERVICIOS				
) Impresiones	Unidad	150	0.2	30
) Fotocopias	Unidad	50	0.1	5
SUBTOTAL				35
B.- PERSONAL				
) Los autores (capacitación - Implementación)				0.0
TOTAL				S/. 110