



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**“INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS
DERIVADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LA
RESOLUCIÓN DE LAS DEMANDAS LABORALES EN EL
DISTRITO JUDICIAL DE ICA, AÑO 2015-2017”**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL**

**ASESOR:
DR. OSCAR LOAYZA AZURÍN**

**AUTOR:
ABOG. MAYELA KARINA INJANTE NAVARRO**

ICA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A DIOS quien sabe guiarme por el buen camino.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros y mentores, por su paciencia, motivación, criterio y aliento pues han hecho fácil lo difícil; ha sido un privilegio poder contar con su guía y ayuda.

ÍNDICE

CARÁTULA	-i-
DEDICATORIA	-ii-
AGRADECIMIENTO	-iii-
INDICE	-iv-
RESUMEN	-vii-
SUMMARY	-viii-
CONTRACARÁTULA	-ix-
INTRODUCCIÓN	-x-
CAPITULO I- MARCO TEÓRICO	-11-
1.1 Antecedentes	-11-
1.1.1 Local	-11-
1.1.2 Nacional	-11-
1.1.3 Internacional	-12-
1.2 Bases Teóricas	-13-
1.2.1 Derecho Laboral	-13-
1.2.2 Demandas Laborales	-13-
1.2.3 Enfermedades Profesionales	-14-
1.2.3.1 Peligros y Riesgos Laborales	-14-
1.2.4 Responsabilidad Civil	-17-
1.2.5 La Responsabilidad del Empleador en los Daños y Prejudicios derivados de Enfermedad Profesional y su Naturaleza Contractual	-18-
1.2.6 Indemnizaciones	-18-
1.2.6.1 La indemnización por daños y perjuicios	-19-
1.2.6.2 Responsabilidad Contractual	-19-
1.2.6.3 Requisitos de la Responsabilidad Contractual	-20-
1.2.6.4 Responsabilidad Contractual	-22-
1.2.6.5 Indemnizaciones Especiales	-22-
1.2.7 Pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la República	-23-
1.2.8 Teorías de la Responsabilidad Civil	-23-

1.2.8.1	La Responsabilidad Civil	-23-
1.2.8.2	La Teoría de la Responsabilidad Laboral	-24-
1.2.8.3	El Accidente de Trabajo	-24-
1.2.8.4	Obligaciones del Empleador en Materia de Seguridad y Salud	-25-
1.2.8.5	Otra Responsabilidad del Empleador	-25-
1.2.9	VI Pleno Jurisprudencial Supremo Laboral y Previsional	-26-
1.2.10	La Responsabilidad Civil por Daños Derivados de Trabajo y Enfermedades Profesionales a propósito del VI Pleno Laboral y Previsional 2017	-26-
1.2.11	Reparación Civil por Enfermedad Profesional	-27-
1.2.12	Causas de las Enfermedades Profesionales	-27-
1.2.13	Las Principales Enfermedades profesionales	-28-
1.2.14	Antecedentes del Derecho Comparado	-32-
1.3	Marco Conceptual	-35-
1.4	Marco Legal	-39-
CAPÍTULO II - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.		-40-
2.1	Situación Problemática	-40-
2.2	Formulación del Problema	-41-
	a) Problema General	-41-
	b) Problemas Específicos	-41-
2.3	Justificación e Importancia de la investigación	-42-
	2.3.1 Justificación	-42-
	2.3.2 Importancia	-42-
2.4	Objetivos de la Investigación	-44-
	a) Objetivo General	-43-
	b) Objetivo Específico	-43-
2.5	Hipótesis de la investigación	-44-
	a) Hipótesis General	-44-
	b) Hipótesis Específica	-44-
2.6	Variables de la investigación	-45-
	a) Identificación de variables	-45-
	b) Operacionalización de variables	-46-

CAPÍTULO III - DE LA METODOLOGÍA	-47-
3.1 Tipo, Nivel y Diseño de Investigación	-47-
3.2 Población – Muestra	-48-
CAPÍTULO IV – TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	-50-
4.1 Técnicas de Recolección de Datos	-50-
4.2 Instrumentos de Recolección de Datos	- 51-
4.3 Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados	-51-
CAPITULO V - CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	-53-
CAPITULO VI - PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	-65-
6.1 Presentación	-65-
6.2 Interpretación y Discusión de resultados	-83-
CONCLUSIONES	-85-
RECOMENDACIONES	-86-
REFERENCIAS	-87-
ANEXOS	-90-

RESÚMEN

El Centro de Trabajo, es el establecimiento de las condiciones que protegen a los trabajadores; debiendo asimismo responsabilizarse por las condiciones tanto económicas como de ámbito jurídico y de cualquiera otra índole, como consecuencia de enfermedades adquirida durante el trabajo efectuado que podría ocurrir en perjuicio del trabajador.

No obstante, muchas veces ocurren tales contingencias, produciéndose un conflicto de intereses entre el trabajador y el empleador, siendo los casos que, ante la situación de no tener solución, el trabajador acude al Juez Competente para accionar demandas referidas a situaciones de indemnizaciones, motivando un sin número de procesos judiciales a nivel nacional, cuyos pronunciamientos no son uniformes, lo mismo sucede con la posición asumida por los doctrinarios que tratan este tema. Y es que el marco legal que regula el tema materia de investigación, se encuentra aún muy disperso y varios extremos no han sido debidamente legislados, por lo que resulta necesario el análisis de tales circunstancias.

PALABRAS CLAVES: Daños, Demandas Laborales, Enfermedades Profesionales, Indemnización, Perjuicios.

SUMMARY

Although the Work Center is true, it is the establishment of the means and conditions that protect the life, health and welfare of workers; likewise the one that will assume the economic, legal and other implications, as a consequence of occupational diseases and consecutively due to work accidents that could happen to the detriment of the worker.

However, such contingencies often occur, resulting in a conflict of interests between the worker and the employer, the cases being that before the situation of not having a solution, the worker goes to the Competent Judge to file claims for Damages and Indemnification, motivating a without a number of judicial processes at the national level, whose pronouncements are not uniform, the same is true of the position taken by the doctrinarios who deal with this issue. And it is that the legal framework that regulates the subject matter of investigation, is still very dispersed and several ends have not been properly legislated, reason why it is necessary the analysis of such circumstances.

KEYWORDS: Damages, Labor Claims, Occupational Diseases, Indemnification, Damages.

MAESTRÍA : DERECHO

MENCIÓN : CIVIL Y COMERCIAL

TÍTULO :“INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LA RESOLUCIÓN DE LAS DEMANDAS LABORALES EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA, AÑO 2015-2017”

AUTOR : MAYELA KARINA INJANTE NAVARRO

ASESOR : DR. OSCAR LOAYZA AZURÍN

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación nos remitimos a conceptos tan básicos de lo que significa el tema que estamos tratando en los apartados posteriores, debido a que nuestra legislación contempla la figura de las enfermedades laborales, las cuales llevan consigo la problemática de establecer correspondencia de motivo, así mismo su valoración instantánea al emitir sentencia y mando del quantum indemnizatorio por este hecho.

Entendemos pues que una enfermedad laboral es la consecuencia de una exposición de duración variable a un riesgo que existe durante el curso normal del trabajo de un individuo. Puede ser, por ejemplo, absorción diaria de pequeñas dosis de polvo o vapores tóxicos o exposición repetida a agentes físicos tales como ruido o vibración.

Los derechos de los trabajadores deben estar sujetos a criterios tanto de índole médicos como técnicos de probabilidad, así como en actos administrativos de presunción. De esta forma se observarán que estas definiciones tienden hacer diferentes.

Hay que decir que algunas enfermedades profesionales tienen un origen accidental y, legalmente, son tratadas como accidentes de trabajo. Esto se aplicaría, por ejemplo, a algunos casos de envenenamiento agudo causado por el estallido de una garrafa o trabajando en un tanque que contenía sustancias tóxicas y no había sido debidamente limpiado o ventilado. Aquí, hubo un evento material fácilmente identificable y sólo las consecuencias que pueden ser difíciles de vincular a la causa, si los primeros síntomas de la enfermedad sólo aparecen después de unos días.

La víctima recibirá una compensación que cubre todos los costos. Si la enfermedad no está cubierta por el sistema relativo a la "enfermedad laboral", puede reconocerse como una "complicación o secuela de accidente de trabajo". Este es el enfoque que se ha adoptado en la legislación.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

I. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes.-

Cuando se estudia un tema jurídico es conveniente tomar como base otras investigaciones, tales como:

1.1.1 Antecedente Local:

No se encontraron.

1.1.2 Antecedente Nacional:

- Lengua (2013) su tesis concluye en la normativa de la OIT, el derecho de reubicación del trabajador para situaciones de accidentes como enfermedades de trabajo, que establecen dos lineamientos bien enmarcados: siendo así; como medida preventiva y como medida de readaptación profesional.

- Cossio (2017) en su análisis consideró que el planteamiento de dos cuestionamientos, una vez suscitado el accidente o enfermedad profesional; siendo así un cuestionamiento ¿si el empleador deberá responder al momento por haberse suscitado daños y perjuicios que acarree el accidente o enfermedad profesional.

La tendencia se basará en la modalidad que exista en esos momentos.

- Acuña (2017) esta investigación nos sirvió de precedente a fin de estudiar nuestro ordenamiento jurídico peruano, revisar todo lo que involucre la figura jurídica materia de estudio, así como el tema de la reparación existente para el trabajador, y todo aquello que comprenda los daños derivados del accidente de trabajo.

1.1.3 Antecedente Internacional:

- Rincón (2011) la investigación, nos sirve para enmarcar nuestra línea de estudio, es necesario plasmar en la misma todo lo referente a la responsabilidad frente a los casos de accidente y enfermedades adquiridas dentro de la labor, todo ello surge como un nexo que existe en toda relación laboral, que sea consecuente de la prevención y seguridad de todo empleador frente a los subordinados.

- Orellana (2008) concluye que diversos países iberoamericanos en su normativa laboral adoptan las medidas de seguridad social por parte del estado y muchas empresas del sector privado tanto nacional, como transnacional, que por medio de leyes de seguros y su reglamento adquieren un seguro para sus empresas y trabajadores dependiendo del desarrollo de labores para evitar conflictos en un futuro posterior con el trabajador.

- Vera (2004) las prestaciones que otorga el sistema descrito, permiten, por una parte, que el beneficiario recupere su salud gratuitamente, recibiendo indefinidamente la atención necesaria cuando se producen consecuencias permanentes, y por otra, recibir prestaciones económicas acordes con el porcentaje de incapacidad, suficientes para su sostén y el de su familia mientras dure la incapacidad o hasta que aquel tenga derecho a percibir una pensión de jubilación.

1.2 BASES TEÓRICAS

1.2.1 DERECHO LABORAL.-

Esta la rama del derecho engloba y estudia las normas jurídicas que se presentan en la relación entre los trabajadores y los empleadores.

Si bien es cierto el derecho laboral comprende los preceptos, tanto público como legal. Las mismas que se basan en asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y de esa misma forma un conglomerado de integración a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes.

En nuestro país, son conocidas las instituciones que velan por los derechos que le corresponden al trabajador, siendo así el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas.

1.2.2 DEMANDAS LABORALES.-

Al referirnos a una demanda, hacemos mención al acto procesal, por medio, el justiciable, aplicando su derecho de acción, recurre al órgano jurisdiccional competente, y plantea su pretensión, pidiendo que por medio de un proceso se emita la resolución definitiva.

En el campo laboral: La demanda involucra episodio procesal, el cual un individuo, siendo así la demandante, presenta su petitorio ante el órgano competente, a fin de que éste intervenga como órgano decisorio en el conflicto que pudiera presentar con otra persona (denominada demandado), todo aquello referido al conflicto de interés basados en situaciones de no cumplir una obligación.

1.2.3 ENFERMEDADES PROFESIONALES. -

De la revisión de la normativa legal, consideramos el Inc. n) del Artículo 2º del D. S. No 009-97-SA (1997), en el cual se conoce como enfermedad profesional, aquello que comprenda un estado patológico ya sea de carácter constante o momentáneo que atañe al trabajador, por la labor que desarrolle o el ambiente donde realiza su actividad laboral.

El concepto de Enfermedad Profesional lo establece de forma clara y precisa, el Art. 116 de la Ley General de Seguridad Social; la misma que la conceptualiza como la que se adquiere a consecuencia de una labor desarrollada, un trabajo por cuenta ajena en las actividades que se señalen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la normatividad existente respecto a la materia, y que ésta sea válida por la acción de preceptos que en dicho cuadro se indiquen para la enfermedad profesional que adquiriera el trabajador.

Esta conceptualización resulta válida, a fin de contabilizar las enfermedades profesionales, teniendo anuencia de la ley 20/2007 a los trabajadores independientes, pueda reconocerse el derecho a las prestaciones por contingencia profesionales.

1.2.3.1 PELIGROS Y RIESGOS LABORALES

Existen diversos peligros y riesgos laborales a los se exponen los trabajadores, en el desempeño de sus labores, siendo los más reconocidos:

➤ **RIESGO QUÍMICO:** Hace referencia al peligro que se desencadena por los elementos químicos, opciones para depurar el riesgo, éstas son alternativas para la participación sindical y de conocimiento requerido en la normatividad laboral.

➤ **RIESGOS PSICOSOCIALES:** Cuando se hace mención al riesgo psicosocial, estamos refiriéndonos a las pésimas condiciones de trabajo, este riesgo es muy común, ahora poco el caso de la pareja de jóvenes que murieron en el reconocido Burger King, actualmente no han sido aclarados los hechos.

➤ **LUGARES DE TRABAJO:** Hace referencia a la ubicación, el diseño, las grandes estructuras y los elementos que lo compongan, siendo así, ello incluye indicadores que de una u otra forma condicionan la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

➤ **EQUIPOS DE TRABAJO:** Es todo equipo, herramienta utilizada en sus labores, la misma que no debe significar un peligro para sus integrantes. Por ejemplo, en la muerte de los jóvenes del Burger King, el equipo de trabajo no era idóneo, al parecer estaba con fallas los equipos, en este caso precios la maquinaria de gaseosas.

➤ **RIESGO BIOLÓGICO:** Precisamente en el trabajo debe evitarse de todas las formas las exposiciones laborales que puedan resultar perjudicial para el trabajador, estos riesgos generan algún tipo de infección, o muchas veces toxicidad en el trabajador.

➤ **RIESGO ELÉCTRICO:** No es novedad que la electricidad es importante en todos los entornos laborales, lo cual es necesario tomar precauciones frente a ella, siendo elemento de alta peligrosidad, la misma que no es considerada y se trata de evadir, para ello debemos tomar precauciones de contingencia y tener todo preparado, como nuestros planes de adecuación o contingencia.

➤ **INCENDIO Y EXPLOSIÓN:** Es común los incendios y explosiones en los espacios laborales, por ejemplo, hablando de nuestro país, los incendios suscitados en las galerías del centro de Lima, dejando devastados a tanta gente trabajadora y con la pérdida no solo humana sino material. El nivel de riesgo debe ser previsto para evaluar los daños que podría causar si se presenta un caso de emergencia, siendo importante la participación de personal especializado y preparado exhaustivamente en casos de prevención.

➤ **ILUMINACIÓN:** También muy importante en todo centro laboral; el riesgo debe ser sometido, siendo necesaria la intervención de los delegados de prevención.

➤ **RUIDO:** Lamentablemente hay situaciones, en las que el ruido del centro de trabajo te obliga a levantar la voz, lo que en situaciones diferentes no sería imposible para hacerte entender a un metro de distancia, probablemente está expuesto al riesgo de sordera. Cuantos trabajadores sufren de sordera, por ejemplo, en los trabajos de construcción civil o mineros.

➤ **RADIACIONES:** Es necesario respetar las normas ante la radiación, debiendo seguirse la reglamentación preventiva, y una estrecha vigilancia dosimétrica de su exposición y de su salud.

Ahora en estos tiempos donde las radiaciones son más altas, debe toda empresa tener planes de contingencia, las estadísticas del cáncer de piel son preocupantes.

➤ **ESFUERZO FÍSICO Y POSTURAL:** Los esfuerzos físicos son agotables, más considerando las horas de trabajo a la que el

trabajador está expuesto, pero también pueden originar lesiones osteo musculares. Estos esfuerzos deben ser medios y controlados.

1.2.4. RESPONSABILIDAD CIVIL.-

Al hablar de responsabilidad, es indudable dejar de expresar el compromiso de tipo moral que surge a partir de una eventual equivocación o de una falta que comete una persona. Ello también engloba a la obligación de reparar y compensar el daño que se cause.

Asimismo, el concepto de responsabilidad civil hace énfasis en la obligación del individuo para reparar, a través de la compensación pecuniaria, un daño provocado a otra persona. Lo tradicional es que esta figura jurídica exija al responsable del daño a pagar el resarcimiento que haya suscitado.

Son varios los casos de esta modalidad, referidos muchos de ellos a la discriminación o el aprovechamiento por parte del trabajador que se compromete a completar un proyecto hacia su cliente, por cuestiones de clase social o recursos económicos. Por citar un ejemplo que nos aclare este panorama, algunos profesionales toman muchos de estos trabajos a la vez, sabiendo que no podrán cumplir con todos en el plazo que han prometido, y por eso priorizan los tratos con las personas más adineradas, dejando al resto por un tiempo temporal o definitivamente.

Refiriendo la doctrina tradicional, al incumplirse una relación contractual (como podría ser la construcción de una casa para un cliente) no sólo son destacados los daños y perjuicios directos (el ingeniero no complete el proyecto), sino que aparece una variedad de complicaciones a causa de lo que la ley distingue como conjunto de responsabilidades.

1.2.5 LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN LOS DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL Y SU NATURALEZA CONTRACTUAL.-

La doctrina nos explica claramente que el daño a la propiedad y la moral, aun cuando son temas originalmente del ámbito del derecho civil, y que están regulados en ese marco, tienen la tendencia a una aplicación concreta en el derecho laboral.

Cuando hacemos referencia a las enfermedades profesionales tienen una especial relevancia porque los daños que se generan pueden estar antecedidos de diversos incumplimientos del contrato de trabajo.

Siendo así, la enfermedad profesional está definida por el inciso n) del artículo 2 del (D. S. No 009-97-SA, 1997), Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud que establece: “n) Enfermedad profesional, viene hacer el estado patológico que ocasione una incapacidad temporal, permanente o muerte y que sobrevenga a consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador”.

1.2.6 INDEMNIZACIONES.-

El término indemnización, tradicionalmente siempre será relacionada en la doctrina y por muchos jurisconsultos especialistas en la materia con daños o perjuicios ocasionados a una persona.

En el derecho comparado, y haciendo un estudio a nivel internacional se emplea también el término como una contraprestación del salario y otros beneficios adicionales que se le reconocen al trabajador al finalizar una relación laboral. En la mayoría de los países, las indemnizaciones se aplican en los siguientes casos:

- Por gastos en las que se encuentre involucrado el trabajador.

- Prestaciones e indemnizaciones referidas a la seguridad social.
- Es injustificado.
- De orden comunitario.
- Toda labor implica un riesgo.
- El trabajador renuncia por una causa justa.
- En muchos casos la empresa resuelve unilateralmente las condicionales de contratación.
- Se ejecuta el traspaso de las instalaciones, perjudicando al trabajador.

1.2.6.1 LA INDEMNIZACION DE DAÑOS Y PERJUICIOS

Es sin duda la obligación de resarcir daños o perjuicios que fueran ocasionados con la responsabilidad por el hecho propio, por el hecho ajeno, y por el hecho de las cosas. Comprendiendo la obligatoriedad de indemnizar todo daño y perjuicio ocasionado por acciones u omisiones que resulten culposas o dolosas.

1.2.6.2 RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL

Deber de indemnizar todo daño proveniente de:

- 1) No haberse cumplido una obligación contenida en el contrato
- 2) Haberse realizado de forma imperfecta.

3) Haberse retrasado su cumplimiento por causas imputables a éste.

1.2.6.3 REQUISITOS DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL

1) Existencia de un contrato válido.

Requisitos válidos de todo contrato:

a) La persona debe ser capaz de responsabilizarse. Los representantes otorgarán el consentimiento cuando se trate de menores de edad, siendo representantes legales o la persona que lo tenga a su cuidado.

b) Consentimiento serio y exento de vicios (error, fuerza o dolo).

c) El objeto tiene que ser lícito: Hay objeto ilícito en todo contrato prohibido por la ley Art. 1466 CC.

d) La causa lícita

2) Existencia de daño o perjuicio.

La reparación del daño es parte de una responsabilidad ciudadana.

Algún deterioro al patrimonio.

Clasificación del daño.

3) Relación de causalidad.

Referido al lineamiento causal, sin desatender la cohesión causa efecto, relacionando el daño con actividades del autor.

Para los casos de negligencias médicas debe contemplarse:

a) Si el daño que se produzca pueda deberse por culpa del profesional en salud.

b) Si es originada por el desarrollo natural del paciente ante el tratamiento.

c) Si es consecuencia de un hecho de la víctima del daño.

d) Si es producto de un caso fortuito. Art. 45 CC

4) Existencia de dolo o culpa.

Lo más importante es que se obtenga respuesta de culpa leve, el cual refiere (Código Civil, 1887):

“La culpa leve, es el descuido leve, ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios”.

Cuando se toca este tema de culpa leve el profesional de la salud será el que tradicionalmente responda, así queda plasmado en el contrato médico, el mismo que también incluye los beneficios para ambas partes, contrario sensu será que en la misma relación contractual se establezca que el médico facultativo deba responder por culpa levísima.

1.2.6.4 RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL

Al respecto nuestro Código Civil, en su artículo 2314, hace referencia que el que cometió delito o cuasidelito propiciando daño a otro, será responsable a la indemnización; sin perjuicio de la pena que establezca la legislación por dicho delito.

En estos casos, no existe responsabilidad de los hechos propios sino del suceso de las personas que estén a nuestro cuidado o dependencia.

Asimismo, la ley indica que existe responsabilidad por el hecho de las cosas, por ejemplo, el dueño de un condominio es responsable de los daños que puedan originarse de la ruina acaecida por no haber tenido conducta de prevención.

1.2.6.5 INDEMNIZACIONES ESPECIALES

Las indemnizaciones especiales son respuestas de las retribuciones producidas por un accidente laboral, entendido como la lesión que padece una persona en su propio sitio de trabajo, pudiendo obtener incapacidad o muerte.

Estas indemnizaciones, son variantes al tipo de lesiones:

- Incapacidad temporal
- Invalidez (parcial, total)
- Muerte

1.2.7 PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA. -

• **Casación N° 4258-2016-LIMA.-** Al interpretar la casación, es necesario resaltar que La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República (SSDCSCSJ) determinó que basta que el trabajador acredite el daño sufrido por el AT o la EP para que el empleador sea responsable de resarcir el daño, a partir de señalar que esa es la interpretación correcta del artículo 53° de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST).

• **Casación N° 3591-2016-DEL SANTA.-** Básicamente la presente casación hace referencia a la muerte de un trabajador, cuando prestaba servicios a la empresa, por la cual la casación atribuye la responsabilidad a la empresa contratante.

• **Casación N° 18190-2016-LIMA.-** En este proceso, a diferencia de los pronunciamientos anteriores, la SSDCSCSJ determina que a pesar de haberse acreditado la ocurrencia del AT no puede la empresa demandada ser responsable, al no haberse comprobado que la misma haya incurrido en algún tipo de incumplimiento.

1.2.8 TEORÍAS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL.-

1.2.8.1 LA RESPONSABILIDAD CIVIL. Cada vez que pretendamos estudiar el tema de la responsabilidad civil, es necesario acudir al derecho romano; siendo el caso que el término responsabilidad entendida como figura jurídica data del siglo XVIII.

Hasta la fecha no hay consenso si realmente son dos clases de responsabilidad o si deberían ser unificadas, siendo así se trata de estructuras conceptuales cuyo objetivo es reparar el daño entre privados. En el origen de las obligaciones, se basa los tipos de responsabilidad existentes y vigentes en nuestro ordenamiento jurídico.

El daño, tal como lo define la doctrina, es el detrimento que sufre una persona en su esfera jurídica patrimonial o extra patrimonial. Cuando se lesiona un interés ya sea este simple o jurídico, entonces ahí se produce el daño.

De otro lado, **el nexo causal** es el vínculo que existe entre la conducta que se reprocha y el resultado dañoso. Al decir del reconocido jurisconsulto Trazegnies tendría que existir un motivo para que una determinada persona y no otra sea obligada a pagar; una razón que individualice un presunto responsable dentro del universo de personas (1988: 281-282).

Por último, **el Factor de Atribución**, es el que se refiere a la intencionalidad del agente en la producción del hecho dañoso. El grado de intención determina la mayor o menor responsabilidad del agente en la comisión del acto.

1.2.8.2 LA TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD LABORAL.

De acuerdo a esta teoría y a diversos doctrinarios jurisconsultos confirman que se hace necesaria una teoría de la responsabilidad laboral. Son bien marcadas las diferencias entre ambas, deberían ser consideradas.

1.2.8.3 EL ACCIDENTE DE TRABAJO. El accidente de trabajo ha sido definido históricamente a través de encuadres

doctrinarios y legales que define el (D. S. No 005-2012-TR, 2012) en la etapa:

Accidente de Trabajo (AT): Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Siendo así, el accidente de trabajo se produce durante la ejecución de órdenes del empleador.

1.2.8.4 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.- En materia de Prevención de Riesgos, la empresa tiene la responsabilidad de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, considerando las necesidades de higiene y seguridad al interior

1.2.8.5 Otras responsabilidades del Empleador.-

Toda actividad laboral genera un riesgo, y el establecimiento de un Sistema de Seguridad no es garantía de que el trabajador no se vea afectado en la ejecución de sus actividades. Por ello, el empleador tiene la obligación de garantizar coberturas de salud a favor del trabajador.

1.2.9 VI PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO LABORAL Y PREVISIONAL

Ya se ha hecho público el contenido del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, el cual se realizó los días 18 de setiembre y 2 de octubre de 2017 en la ciudad de Lima. (Corte Suprema de Justicia [CSJ], 2017)

1. Responsabilidad civil por accidente de trabajo.
2. Categoría laboral en la que se debe enmarcar a los policías municipales y al personal de serenazgo.
3. El cómputo del plazo de caducidad durante los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial.
4. Aplicación de la plena jurisdicción y el principio de economía procesal en el pago de intereses legales en procesos judiciales en los que se disponga el pago de deudas pensionarias, aun cuando no hubieran sido solicitados en la demanda o reconocidos en la sentencia
5. Procedencia y aplicación de las bonificaciones especiales reguladas por los Decretos de Urgencia N°s. 090-96-EF y 011-99-EF para los pensionistas de empresas del Estado, adscritos al régimen del Decreto Ley N° 20530 y la forma de su cálculo.
6. Reconocimiento del derecho pensionario de la causante planteada por sus herederos.

1.2.10 LA RESPONSABILIDAD CIVIL POR DAÑOS DERIVADOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. A PROPÓSITO DEL VI PLENO LABORAL Y PREVISIONAL 2017.-

En medio de una crisis política y cerca de celebraciones, el 21 de diciembre de 2017, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional 2017. Los magistrados supremos de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema uniformizaron sus criterios. (CSJ, 2017)

El empleador es el garante de la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, "SST"), por lo que siempre será responsable por cualquier evento dañoso que afecte la vida y seguridad del trabajador.

1. El Juez, de oficio y siempre que se reconozca una indemnización a favor del trabajador demandante, podrá ordenar que el empleador pague adicionalmente una suma de dinero por concepto de daños punitivos.

2. Es posible utilizar la transacción como un mecanismo para extinguir las obligaciones por responsabilidad derivadas de accidentes y enfermedades de tipo ocupacional.

1.2.11 REPARACIÓN CIVIL POR ENFERMEDAD PROFESIONAL.-

Son diversas las teorías, las que realizan un enfoque sobre la reparación civil por enfermedades profesionales; no obstante, estas teorías han sufrido una evolución en cuanto a las teorías que la sustentan; anteriormente el trabajador tenía que demostrar que el empleador era el responsable.

La indemnización por daños y perjuicios a causa de una enfermedad que se desarrolla de una labor, se establece la omisión por parte del empleador de elegir medidas pertinentes de prevención en accidentes y enfermedades de sus trabajadores.

1.2.12 CAUSAS DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.-

Wilsoft (2018), hace tiempo se conocen algunas enfermedades ocupacionales, perjudicando a los trabajadores de distinta manera, según el riesgo, la vía de la exposición, la dosis, etc. Algunas de las enfermedades ocupacionales más conocidas son:

La asbestosis - causada por el asbesto o amianto, material utilizado habitualmente En aislamientos, guarniciones de frenos de automóviles, etc.

La silicosis - ocasionada por la sílice, normalmente se adquiere en la minería, el pulimentado con chorro de arena, etc.

Hipoacusia- que es la pérdida de audición provocada por el ruido - habitual en muchos lugares de trabajo, entre ellos los aeropuertos, y en lugares de trabajo en que se utilizan máquinas ruidosas, como prensas o taladradoras, etc.

1.2.13 LAS PRINCIPALES ENFERMEDADES PROFESIONALES.-

Basados en el informe de la (Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de Colombia, s.f.)

1. Silicosis (Polvo de Sílice): Trabajos de alto peligro en minas, túneles, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas silíceas.

2. Sílicoantracosis (Polvos de carbón y Sílice): Trabajadores de minas de carbón, carboneros, fogoneros, manipuladores de negro de humo.

3. Asbestosis (Polvo de asbesto): Extracción, preparación, manipulación de amianto o asbesto, o sustancias que lo contengan.

4. Talcosis (Manipulación de polvos de talco): Hace referencia a los Trabajadores de minas de talco y yeso, industria papelera, textil, de la goma, cerámica, objetos refractarios, aisladores par bujías, industria farmacéutica.

5. Siderosis (Polvo de óxido de hierro): Pulidores, torneros de hierro y trabajadores de minas.

6. Baritosis (Polvo de Oxido de bario): Trabajadores en minas de bario, manipulación, empaque.

7. Estañosis (Polvo de Oxido de estaño): Trabajadores de minas de estaño y manipulación de óxido de estaño y sus compuestos.

8. Calicosis (Polvo de calcio o polvo de caliza): Trabajadores en cemento o mármol.

9. Bisinosis (Polvo de algodón): Trabajadores de la industria de algodón.

10. Bagazosis (Bagazo de caña de azúcar): Trabajadores de la industria de la caña de azúcar, papelera.

11. Enfermedad pulmonar por polvo de cáñamo: Trabajadores del cáñamo.

12. Tabacosis (Polvo de tabaco): Trabajadores de la industria del tabaco.

13. Saturnismo (Polvo y sus compuestos): extracción, tratamiento preparación y empleo del plomo, sus minerales, aleaciones, combinaciones y todos los productos que lo contengan.

14. Hidragirismo (Mercurio y sus amalgamas): Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación del mercurio.

15. Enfermedades causadas por el cadmio y sus compuestos: Tratamiento, manipulación y empleo de cadmio y sus compuestos.

16. Manganismo (Manganeso y sus compuestos): Extracción preparación, transporte y empleo del manganeso y sus compuestos.

17. Cromismo (Cromo y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del ácido crómico, cromatos y bicromatos.

18. Beriliosis (Berilio y sus compuestos): Manipulación y empleo del berilio o sus compuestos.

19. Enfermedades producidas por el Vanadio y sus compuestos: Obtención y empleo del vanadio y sus compuestos.

20. Arsenismo (Arsénico y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del arsénico.

21. Fosforismo (Fósforo y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del fósforo y sus compuestos.

22. Fluorosis (Flúor y sus compuestos): Extracción de minerales fluorados, fabricación del ácido fluorhídrico, manipulación y empleo de él o sus derivados.

23. Clorismo (Cloro y sus compuestos): Preparación del cloro, purificación de agua, desinfección.

24. Enfermedades producidas por Radiaciones Ionizantes: Extracción y tratamiento de minerales radioactivos; fabricación de aparatos médicos para radioterapia.

25. Enfermedades producidas por Radiaciones infrarrojas (catarata): Comprende los Sopladores de vidrio y en trabajadores de hornos.

26. Enfermedades producidas por Radiaciones ultravioleta (conjutivitis y lesiones de córnea): Exposición solar excesiva, arcos de

soldar, sopletes de plasma, Rayos láser o máser, trabajos de impresión, procesos de secado y tratamiento de alimentos.

27. Enfermedades producidas por iluminación insuficiente: Fatiga ocular, nistagmus.

28. Enfermedades producidas por otros tipos de radiaciones no ionizantes.

29. Sordera profesional: Trabajadores industriales expuestos a ruido igual o superior a 85 decibeles.

30. Enfermedades por vibración: Trabajos con herramientas portátiles y máquinas fijas perforar, remachar, por exposición a cuerpo entero.

31. Calambre ocupacional de mano o de antebrazo: Trabajos con movimientos repetitivos de los dedos, las manos o los antebrazos.

32. Enfermedades por bajas temperaturas: Son aquellas producidas por trabajadores en neveras, frigoríficos, cuartos fríos y otros con temperaturas inferiores a las mínimas tolerables.

33. Enfermedades por temperaturas altas, superiores a las máximas toleradas, tales como Calambres por calor, Choque por calor, Hiperpirexia, Insolación o Sincopa por calor.

34. Catarata profesional: Fabricación, preparación y acabamiento de vidrio fundición de metales.

35. Síndromes por alteraciones barométricas: Trabajadores sometidos a presiones barométricas extremas superior o inferior a la normal o cambios bruscos de la misma.

36. Nistagmus de los mineros: Esta enfermedad es producto de trabajos en minas y túneles.

37. Otras lesiones osteo - musculares y ligamentosas: Trabajos que requieran sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas.

38. Enfermedades infecciosas y parasitarias en trabajos con exposición a riesgos biológicos: Trabajos en el campo de la salud; laboratorios; veterinarios.

39. Enfermedades causadas por sustancias químicas y sus derivados: Efectos locales y sistémicos, agudos, subagudos y crónicos que afecten el funcionamiento normal del organismo humano.

1.2.14 ANTECEDENTES DEL DERECHO COMPARADO.-

Se ha tenido en cuenta los siguientes antecedentes:

En Argentina.-

Art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000.

En la legislación de Argentina, se hace mención que en caso el empleador no respetara la entrega de la constancia o del certificado, los mismos que indica la norma dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento, éste será merecedor de una indemnización favorable al trabajador, teniendo así el valor de tres veces la mejor remuneración mensual, la misma que ha sido percibida por el trabajador durante el último año que estuvo prestando servicios.

En Chile.-

En este país, existe la exigencia tanto para trabajadores como para la misma empresa.

La legislación chilena respecto a este tema es clara, siendo así dispone el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas debe organizarse obligatoriamente un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, debiendo conformarse por tres representantes del empleador y trabajadores.

En Colombia.-

En Colombia definitivamente se impone diversas obligaciones que deben ser respetadas por el trabajador de la empresa.

- El trabajador debe afiliarse al sistema de seguridad social en sus pensiones.
- El trabajador debe estar afiliado al sistema de seguridad social en salud.
- El trabajador debe estar afiliado al sistema de seguridad social en caso de riesgos profesionales.
- Se debe otorgar Información sobre accidentes trabajo.
- Deberán practicarse el examen médico, para admisión.
- Llevar registros de trabajo extra.
- Llevar registros de vacaciones.

- Consignar las cesantías.

En Costa Rica.-

La legislación costarricense se ciñe por lo establecido en la Constitución Política del 7 de Noviembre de 1949, incluyendo sus 52 reformas parciales introducidas por la Asamblea Legislativa hasta el 20 de Junio de 2002.

Empero, se establece que los trabajadores despedidos sin razón alguna, serán indemnizados cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desempleo.

Siendo así la legislación protege al trabajador, exigiendo a cada una de las empresas incorporar un plan de contingencia ante medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo. (Alterini, 1992)

En el Salvador.-

La normatividad que protege al trabajador en el Salvador, se encuentra establecida en la Constitución Política de la República de El Salvador, incluida ahora con modificaciones, tales como DL N°56, del 06.07.2000. Siendo así la legislación exige a los patronos a pagar indemnización, y en caso sea necesario prestar los servicios médicos, farmacéuticos y todo aquello que determine la ley.

Honduras.-

Honduras básicamente reconoce en su legislación y normatividad la obligación de indemnización por parte de los empleadores por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y así lo establece su Constitución de la

República de Honduras. Han surgido muchos cambios en esta legislación, no obstante se deja sin protección al trabajador ante estas eventualidades, debiendo quedar claro que las leyes que de una u otra forma mantienen estrecha las las relaciones entre patronos y trabajadores son de netamente públicos. Honduras sigue ejecutando cambios en su legislación a favor del trabajador y reconociendo cada vez más sus derechos laborales.

1.3 Marco Conceptual

1.3.1 ACTIVIDADES, PROCESOS, OPERACIONES O LABORES DE ALTO RIESGO.-

Son todas aquellas actividades o situaciones referidas al daño a la salud del trabajador, como consecuencia del trabajo que éste efectúa. Será la autoridad correspondiente la que califique estas situaciones como de alto riesgo.

1.3.2 ACTIVIDADES INSALUBRES.-

Son todas aquellas que de una u otra forma resultan perjudicial en la salud del trabajador que presta los servicios laborales, muchas veces en los trabajos se hace uso de sustancias que deterioran y pueden ir mermando la salud del trabajador.

1.3.3 ACTIVIDADES PELIGROSAS.-

Es todo aquello que comprende el hecho de fabricar, manipular, expender o almacenar productos que de una u otra forma sean los que produzcan graves problemas al trabajador, susceptibles y propensos por

ejemplo a una explosión: Un caso de incidencia sería exponerse a la radiación, actualmente existe un elevado índice de estos casos.

1.3.4 CRITERIO JUDICIAL.-

Ello involucra el principio a la función judicial. No siempre los criterios judiciales son los mismos. Los órganos jurisdiccionales deben evaluar bien, a fin de hacer un idóneo juzgamiento, debiendo tener en consideración valoraciones objetivas y subjetivas, que no guardan congruencia con la verdad.

1.3.5 EMPLEADO.-

Dícese del individuo que desempeña oficio determinado, muchas veces este empleado efectúa grandes tareas en un ambiente muy cómodo con cualidades intelectuales, esperando en reciprocidad un salario a cambio. (Ramos & Guevara, 2011)

1.3.6 ENFERMEDAD.-

Resulta ser un desequilibrio de los componentes de la salud. Hay que comprender que la Organización Mundial de la Salud, la define como el estado de bienestar físico, psicológico y social.

La enfermedad reúne toda una serie de procesos, etapas por las que va pasando el individuo, dependiendo del tipo de enfermedad que se trate.

1.3.7 ENFERMEDAD PROFESIONAL.-

Se establece como aquella adquirida dentro de las labores de trabajo, la misma que ha sido susceptible por elementos que han puesto en resiego la actividad laboral, producto de ello se causa incapacidad para el trabajador, mermándolo en sus actividades laborales.

1.3.8 INDEMNIZACION.-

Siendo la indemnización un derecho de orden público que le corresponde al trabajador, se interpreta como la indemnización económica al trabajador por sus servicios prestados durante sus actividades labores. (QUISBERT, 2009).

1.3.9 RESOLUCION JUDICIAL.-

Acto procesal procedente de un tribunal, a través de las resoluciones judiciales se resuelve las pretensiones de las partes, de igual forma se autoriza el cumplimiento de medidas concretas. Es interpretado también como un acto de desarrollo y de impulso, culminando con la decisión judicial.

1.3.10 RESPONSABILIDAD CIVIL. -

(Mosset et al., 1992) determina que la responsabilidad civil se entiende como el deber de indemnizar los daños causados culposamente a otra persona.

1.3.11 TRABAJO.-

Referente al conjunto de actividades realizadas con el objetivo de lograr un objetivo, es darle solución a un problema o la producción de bienes y servicios para atender diversas necesidades humanas.

1.3.12 VINCULO LABORAL.-

El vínculo laboral resulta ser el nexo que une al empleado con el empleador y que obliga a ambas a cumplir ciertas prestaciones de orden laboral que le son inherentes. (Mosset et al., 1992).

1.4 Marco legal

Referente a la legislación laboral, nos permitió en nuestra Carta Magna tanto de 1979 como la de 1993 dictar medidas de higiene y seguridad en el trabajo que permita de esta manera al trabajador prever de repente no todos, pero sí podrían evitarse algunas eventualidades profesionales y no exponer la vida del trabajador.

Por todo ello es necesario también recalcar que el Estado tiene un gran margen de responsabilidad frente a estas enfermedades o accidentes de trabajo, siendo así debe hacer que se cumplan todas las medidas de prevención. Nuestra legislación protege al trabajador en sus actividades laborales, así como también la política nacional de salud, exigiendo que se cumplan las normas establecidas para su ejecución.

La Ley General de Salud N° 26842, es directa en su capítulo VII, referente a la Higiene y Seguridad en los Ambientes de Trabajo, tienen la obligación de establecer medidas necesarias para garantizar la protección de la salud, así como cuidar el ambiente laboral en donde desarrollará sus actividades el trabajador, siendo así debe quedar precisado que tanto la salubridad como seguridad del trabajador frente a estos accidentes será plenamente responsabilidad de la empresa.

Respecto a la discriminación, la ley es clara y enmarca el hecho que no debe discriminarse por cualquier índole al trabajador, debiendo ser las condiciones sanitarias las más idóneas y así prevenir eventualidades que tengamos que lamentar.

La Ley señala que corresponde a la Autoridad de Salud la regulación de las condiciones de higiene y seguridad para instalaciones, máquinas y cualquier otro elemento relacionado con el desempeño del trabajador dentro de las actividades que engloba su labor.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.-

En una situación ideal, en donde dentro de la actividad laboral, y los derechos y deberes devenidos de ésta, los empleadores tomarán todas las previsiones a fin de que en la ejecución de su labor por los empleados en los establecimientos laborales, no exista riesgo alguno en su ejecución, que el empleado pueda sufrir un detrimento en su salud a causa de algún factor dentro de las actividades laborales, y en consecuencia, no se produzcan cuestiones incidentales, eventualidad laborales, protegiendo de manera integral el valor jurídico más importante del trabajador, como es la vida, derecho fundamental que protege la Constitución y al leyes; evitando así acciones legales contra las empresas empleadoras, procesos cuyas causas terminan abarrotando de carga judicial los tribunales laborales.

Esta idea situacional dista enormemente de la realidad, puesto a que todas las actividades del hombre en un entorno fenomenológico siempre están abiertas a la posibilidad de que desgracias o siniestros, los cuales al producirse dentro de la actividad laboral que desempeñan los trabajadores, desencadenan toda una serie de relaciones jurídicas por parte entre el empleador el trabajador, para el caso concreto de la investigación que se pretende realizar, entre todas esas posibles consecuencias nos ocuparemos de una en particular, la cual viene a ser sobre las enfermedades laborales, el régimen de responsabilidad civil por parte del que contrata, y la manera en que el proceso debe terminar mediante resolución firme.

Es en estas circunstancias en que surgen ciertos problemas, los cuales pretendemos indagar, analizar y llegar a conclusiones, con respecto al modo o forma del vínculo jurídico que liga la responsabilidad que tenga la

empresa, asumiendo el primero los costos de recuperación, si es que el daño es irreparable una indemnización, sin embargo este hecho plantea problemas al momento de la emisión de sentencia resolutoria, por el hecho hoy en día existe cierta incertidumbre en la determinación de la indemnización y los criterios que toman los magistrados al calcular el quantum indemnizatorio, debido a que la las enfermedades laborales tiene un naturaleza llena de incertidumbre en su causa, por lo que queda a criterio del Juez, estimar los hechos, valorar la prueba y sustentar lo manifestado dentro de sus sentencias condenatorias o absolutorias.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.-

a) PROBLEMA GENERAL:

¿Qué relación ha existido entre la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad?

b) PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

PE1.- ¿En qué medida existe uniformidad de criterios en las diversas Instancias de los Órganos Jurisdiccionales en relación a la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad?

PE2.- ¿En qué medida la promulgación de una legislación expresa que regule adecuadamente la indemnización por daños y perjuicios derivado

de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad favorecería la mejor administración de justicia por parte de los Magistrados?

PE3.- ¿En qué medida la indemnización por daños y perjuicios por enfermedades profesionales se encuentra debidamente legislada en nuestro país?

2.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se centró en la población beneficiada. Entre los sujetos a los que podría resultar de utilidad nuestra investigación se encuentran los abogados, operadores jurídicos y estudiantes de Derecho, futuros defensores, en tanto se les ofrece los análisis jurídicos que se desarrollaron en la presente investigación.

2.3.2 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

No es sólo académica sino práctica, en atención, debido a que resulta parte trascendental reconocer todos los actores y circunstancias que juegan un rol relacionado al planteamiento del problema y las dificultades e incertidumbres que estudiaremos sobre la causalidad y las reglas de la responsabilidad civil por parte del empleador, estas fueron materia de investigación en apartados posteriores.

2.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

a) OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación que ha existido entre la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

OE1. Determinar si existe uniformidad de criterios en las diversas Instancias de los Órganos Jurisdiccionales en relación a la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

OE2. Determinar si la promulgación de una legislación expresa que regule adecuadamente la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad favorecería la mejor administración de justicia por parte de los Magistrados.

OE3. Determinar si la indemnización por daños y perjuicios por enfermedades profesionales se encuentra debidamente legislada en nuestro país.

2.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

a) HIPÓTESIS GENERAL:

Existe una estrecha relación entre la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

b) HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

H.1: No existe uniformidad de criterios legales ni técnicos en las diversas Instancias de los Órganos Jurisdiccionales en relación a la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

H2: En la medida que se promulgue una legislación expresa con normas jurídicas aplicables que regule adecuadamente la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad mayor será la administración de justicia por parte de los Magistrados.

H3: En la medida que la indemnización por daños y perjuicios por enfermedades profesionales no se encuentre debidamente legislada en nuestro país, menor será la calidad de vida después del infortunio laboral.

2.6 Variables de la investigación

a) Identificación de Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE (Vx):

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Indicadores:

- Daño.
- Quantum Indemnizatorio.
- Relación Laboral.

VARIABLE DEPENDIENTE (Vy):

RESOLUCIÓN DE LAS DEMANDAS LABORALES.

Indicadores:

- Percepción de las Partes involucradas.
- Valoración del hecho concreto.
- Decisión final.
- Ejecución.

b) Operacionalización de variables

VARIABLES	TIPO	NATURALEZA	ESCALA	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE
(X) INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES	Variable Indepen- -diente	Variable Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Legal. ➤ Dinerario. ➤ Laboral. ➤ Formal 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Daño. ➤ Quantum Indemnizatorio. ➤ Relación Laboral. 	<p>Observación Directa.</p> <p>Investigación Documentaria.</p> <p>Entrevistas.</p>
(Y) RESOLUCION DE LAS DEMANDAS LABORALES	Variable Depen- -diente.	Variable Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valoración del hecho. ➤ Tipificación en la Norma. ➤ Transgresión y Culpabilidad. ➤ Responsabilidad civil. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción de las Partes involucradas. ➤ Valoración del hecho concreto. ➤ Decisión final. ➤ Ejecución. 	<p>Observación Directa.</p> <p>Revisión Documentaria.</p> <p>Revisión de Datos Estadísticos.</p>

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.-

Esta investigación fue básicamente de carácter descriptiva – analítica.

3.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.-

Se consideró la investigación de carácter descriptivo ya que los datos obtenidos en las distintas situaciones planteadas en la investigación, fueron analizados según la realidad planteada.

3.1.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.-

La investigación fue de carácter no experimental, longitudinal y descriptivo.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA:

3.2.1 POBLACIÓN.-

Con la finalidad de lograr cumplir cada uno de los objetivos planteados en el estudio, la población fue enmarcada dentro de los parámetros de los actores que de una u otra forma se encuentren en la administración de Justicia Laboral en el Distrito Judicial de Ica.

- Datos de la población: La población estuvo dada por el conjunto de por Magistrados (25), Abogados (1400) Docentes Universitarios (60) y Litigantes en Materia Laboral (600)

A partir de este universo, se elaboró una muestra estratificada con los siguientes parámetros:

- Error muestral : 5%
- Nivel de heterogeneidad : 50%
- Nivel de confianza : 95%

3.2.2 MUESTRA.-

Comprendió una fracción de los encuestados que forman parte de la administración de Justicia Laboral en Ica, Abogados, Docentes Universitarios y Litigantes.

- Magistrados : 10
- Abogados : 40

Docentes Universitarios : 30

Litigantes en materia Laboral : 20

CAPÍTULO IV

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICA DE LA ENCUESTA: Esta técnica se utilizó, mediante la recolección de información, de todos quienes se encontraron involucrados dentro del tema que se investiga.

Questionario.

Escala de opinión.

TÉCNICA DE LA OBSERVACIÓN: Realizada mediante la concurrencia del investigador al archivo central.

Fichas.

Ficha de Registro.

TÉCNICA DOCUMENTAL: Recopilación de información a través de instrumentos.

4.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos fueron trascendentales para la investigación del tema, permitiendo recolectar y registrar eficazmente la información proveniente de los sujetos de investigación; para tal efecto, se utilizó:

- Diálogo.
- Fotocopias.
- Página web.
- Guía de encuesta.

4.3 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Encuesta: Fue necesario hacer una investigación de campo que consistió en encuestas dirigidas a la muestra seleccionada.

- Del Fotocopiado: Técnica que mediante el instrumento fotocopia, nos permitió utilizar el avance de la tecnología para contar con reproducciones de los libros y revistas que sirvan de soporte bibliográfico en el desarrollo del tema.

- Búsqueda por internet: Dicho medio complementa la investigación de la fuente no encontrada en el ámbito nacional, este instrumento nos permitió conocer sistemas jurídicos y experiencias en países extranjeros.

- Análisis micro comparativo de Sistemas Jurídicos Extranjeros: Para procurar conocer un marco legal relacionada a dicha realidad.

- Cuadros estadísticos: Para el desarrollo de los cuadros, se tuvo en cuenta las respuestas dadas por la muestra determinada en la investigación, y de esa manera proceder a su interpelación.

CAPÍTULO V

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

V. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

V.1 CONTRASTE DE LAS HIPÓTESIS SECUNDARIAS:

DE LA HIPÓTESIS PRINCIPAL

Existe una estrecha relación entre la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

a) HIPÓTESIS NULA (H₀):

No existe una estrecha relación entre la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

b) HIPÓTESIS ALTERNA (H_A):

Existe una estrecha relación entre la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

Tabla de Contingencia

l=4 / j=2	SI	NO	Total
MAGISTRADOS	6	4	10
ABOGADOS	34	6	40
DOCENTES UNIVERSITARIOS	23	7	30
LITIGANTES	7	13	20
Total	70	30	100

Cálculo de las Frecuencias esperadas:

$$f_e = \frac{(Total\ fila\ i - esima)(Total\ columna\ j - esima)}{Total\ Global}$$

∴ Realizado el Cálculo para cada Dato tenemos :

Frecuencias Esperadas	SI	NO
MAGISTRADOS	7	3
ABOGADOS	28	12
DOCENTES UNIVERSITARIOS	21	9
LITIGANTES	14	6

DATOS:

- Medición de las Discrepancias.-

Usamos el Estadígrafo de Contraste:

$$x^2 = \sum \frac{(fo_{ij} - fe_{ij})^2}{fe_{ij}}$$

$$x^2 = 8.1042$$

$$X^2 = (i-1)(j-1) = X^2_{0.05, (4-1)(2-1) = 3} \quad \text{En tabla Chi -Cuadrado} = 7.8147$$

Entonces: 8.1042 > 7.8147

Decisión Estadística: Dado que **8.1042 > 7.8147**, se rechaza la Ho.

V.2 CONTRASTE DE LAS HIPÓTESIS SECUNDARIAS:

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

No existe uniformidad de criterios legales ni técnicos en las diversas Instancias de los Órganos Jurisdiccionales en relación a la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

a) HIPÓTESIS NULA (H₀):

No existe uniformidad de criterios legales ni técnicos en las diversas Instancias de los Órganos Jurisdiccionales, ni relación a la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

b) HIPÓTESIS ALTERNA (H_A):

No existe uniformidad de criterios legales ni técnicos en las diversas Instancias de los Órganos Jurisdiccionales en relación a la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

Tabla de Contingencia

$l=4$ / $j=2$	SI	NO	Total
MAGISTRADOS	9	1	10
ABOGADOS	34	6	40
DOCENTES UNIVERSITARIOS	21	9	30
LITIGANTES	16	4	20
Total	80	20	100

$$f_e = \frac{(\text{Total fila } i - \text{esima})(\text{Total columna } j - \text{esima})}{\text{Total Global}}$$

∴ Realizado el Cálculo para cada Dato tenemos :

Frecuencias Esperadas	SI	NO
MAGISTRADOS	8	2
ABOGADOS	32	8
DOCENTES UNIVERSITARIOS	24	6
LITIGANTES	16	4

DATOS:

- Medición de las Discrepancias.-

Usamos el Estadígrafo de Contraste:

$$x^2 = \sum \frac{(fo_{ij} - fe_{ij})^2}{fe_{ij}}$$

$$x^2 = 8.1542$$

$$X^2 = (i-1)(j-1) = X^2_{0.05, (4-1)(2-1)} = 3 \quad \text{En tabla Chi -Cuadrado} = 7.8147$$

Entonces: 8.1542 > 7.8147

Decisión Estadística: Dado que **8.1542 > 7.8147**, se rechaza la Ho.

SEGUNDA HIPÓTESIS SECUNDARIA:

En la medida que se promulgue una legislación expresa con normas jurídicas aplicables que regule adecuadamente la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad mayor será la administración de justicia por parte de los Magistrados.

a) HIPÓTESIS NULA (H₀):

En la medida que no se promulgue una legislación expresa con normas jurídicas aplicables que regule adecuadamente la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad mayor será la administración de justicia por parte de los Magistrados.

b) HIPÓTESIS ALTERNA (H_A):

En la medida que se promulgue una legislación expresa con normas jurídicas aplicables que regule adecuadamente la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad mayor será la administración de justicia por parte de los Magistrados.

Tabla de Contingencia

I=4 / j=2	SI	NO	Total
MAGISTRADOS	9	1	10
ABOGADOS	27	13	40
DOCENTES UNIVERSITARIOS	19	11	30
LITIGANTES	8	12	20
Total	60	40	100

$$f_e = \frac{(Total\ fila\ i - esima)(Total\ columna\ j - esima)}{Total\ Global}$$

∴ Realizado el Cálculo para cada Dato tenemos :

Frecuencias Esperadas	SI	NO
MAGISTRADOS	6	4
ABOGADOS	24	16
DOCENTES UNIVERSITARIOS	18	12
LITIGANTES	12	8

DATOS:

- Medición de las Discrepancias.-

Usamos el Estadígrafo de Contraste:

$$x^2 = \sum \frac{(fo_{ij} - fe_{ij})^2}{fe_{ij}}$$

$$x^2 = 8.1004$$

$$X^2 = (i-1)(j-1) = X^2_{0.05, (4-1)(2-1)} = 3 \quad \text{En tabla Chi -Cuadrado} = 7.8147$$

Entonces: 8.1004 > 7.8147

Decisión Estadística: Dado que **8.1004 > 7.8147**, se rechaza la Ho.

TERCERA HIPÓTESIS SECUNDARIA:

En la medida que la indemnización por daños y perjuicios por enfermedades profesionales no se encuentre debidamente legislada en nuestro país, menor será la calidad de vida después del infortunio laboral.

a) HIPÓTESIS NULA (H₀):

En la medida que la indemnización por daños y perjuicios por enfermedades profesionales se encuentre debidamente legislada en nuestro país, menor será la calidad de vida después del infortunio laboral.

b) HIPÓTESIS ALTERNA (H_A):

En la medida que la indemnización por daños y perjuicios por enfermedades profesionales no se encuentre debidamente legislada en nuestro país, menor será la calidad de vida después del infortunio laboral.

Tabla de Contingencia

I=4 / j=2	SI	NO	Total
MAGISTRADOS	9	1	10
ABOGADOS	33	7	40
DOCENTES UNIVERSITARIOS	24	6	30
LITIGANTES	19	1	20
Total	85	15	100

$$f_e = \frac{(Total\ fila\ i - esima)(Total\ columna\ j - esima)}{Total\ Global}$$

∴ Realizado el Cálculo para cada Dato tenemos :

Frecuencias Esperadas	SI	NO
MAGISTRADOS	8.5	1.5
ABOGADOS	23.2	16.8
DOCENTES UNIVERSITARIOS	25.5	4.5
LITIGANTES	17	3

DATOS:

- Medición de las Discrepancias.-

Usamos el Estadígrafo de Contraste:

$$x^2 = \sum \frac{(fo_{ij} - fe_{ij})^2}{fe_{ij}}$$

$$x^2 = 8.2354$$

$$X^2 = (i-1)(j-1) = X^2_{0.05, (4-1)(2-1) = 3} \quad \text{En tabla Chi -Cuadrado} = 7.8147$$

Entonces: 8.2354 > 7.8147

Decisión Estadística: Dado que **8.2354 > 7.8147**, se rechaza la Ho.

CAPÍTULO VI

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

VI. PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 PRESENTACIÓN

Considerando la teoría del muestreo probalística simple aleatoria proporcional para variables cualitativas, el tamaño de la muestra fue determinado en función del porcentaje de éxito de profesionales del Derecho encuestados.

De las respuestas otorgadas a cada una de las interrogantes, se procede a desarrollar:

A.- Presentación de interrogante por numeraciones.

B.- Desarrollo de la Tabulación de las Respuestas otorgadas a cada uno de los cuestionamientos, incluyendo su presentación en forma de número y trabajo sobre el 100 %.

C.- Gráfico que comprende las Respuestas, las mismas que fueron dadas por la muestra delimitada.

D.- El Análisis Cualitativo de la investigación

RESULTADOS

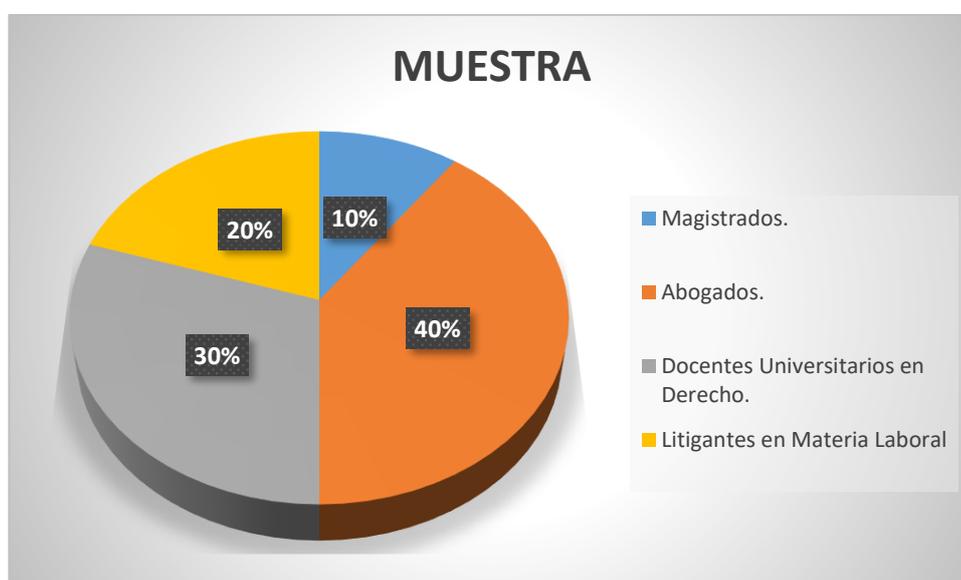
MÓDULO I: DATOS GENERALES

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA		
ENCUESTADOS	f	%
Magistrados.	10	10%
Abogados.	40	40%
Docentes Universitarios en Derecho.	30	30%
Litigantes en Materia Laboral	20	20%
TOTAL	100	100%

INTERPRETACIÓN:

De las características de la muestra el 10% fueron Magistrados, el 40% fueron Abogados, el 30% fueron Docentes Universitarios en Derecho, y el 20% Litigantes en materia laboral.

GRÁFICO



RESULTADOS

MÓDULO II: REPRESENTACIÓN DE LA FICHA DE ENCUESTAS

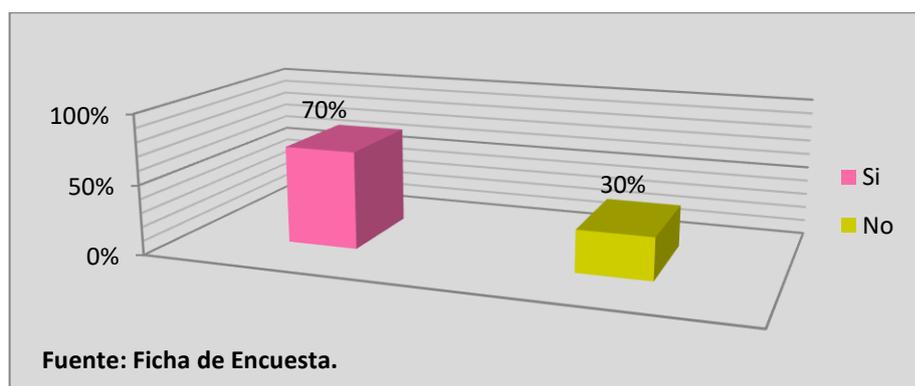
CUADRO N° 01

¿Considera Usted que existe la necesidad de una adecuada regulación en el Ordenamiento Legal Peruano, sobre la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales?

ALTERNATIVAS	f	%
Si	70	70%
No	30	30%
Total	100	100%

FUENTE: Ficha de Encuesta.

Gráfico N° 01



INTERPRETACIÓN:

La información que presenta el Gráfico N° 01, muestra que en gran número los Magistrados, Abogados, Docentes Universitarios entrevistados, Litigantes en materia laboral, el 70% opina que existe la necesidad de una adecuada regulación en el Ordenamiento Legal Peruano, sobre enfermedades profesionales, eventualidades adquiridas dentro de la ejecución de la labor del trabajador y la resolución de las demandas laborales.

Mientras el 30% considera que no.

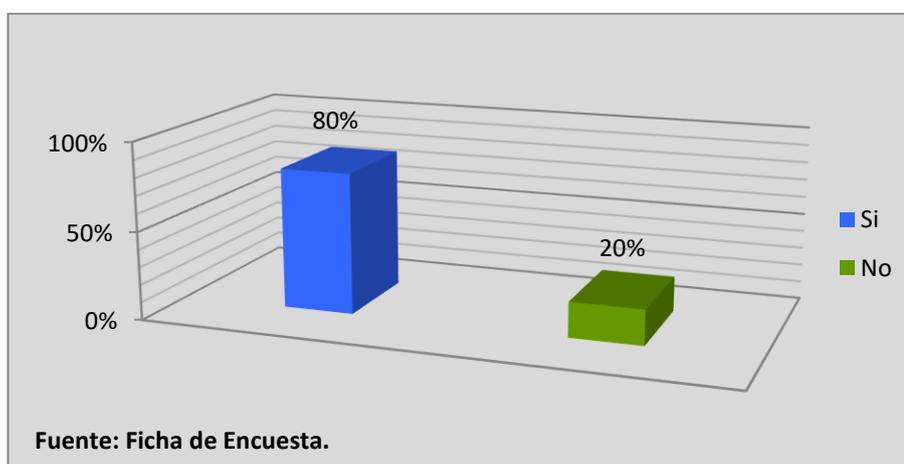
CUADRO N° 02

¿Considera Usted que existe relación entre la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad?

ALTERNATIVAS	f	%
Si	80	80%
No	20	20%
Total	100	100%

FUENTE: Ficha de Encuesta.

Gráfico N° 02



INTERPRETACIÓN:

La información que presenta el Gráfico N° 02, muestra que el 80% opina que existe relación entre la indemnización y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

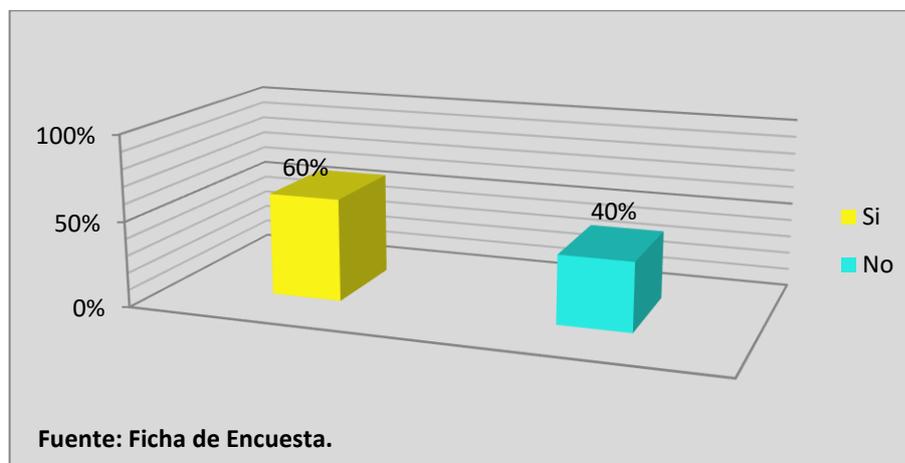
Mientras que el 20% opina que no.

CUADRO N° 03

¿Considera Usted que es necesaria una propuesta legislativa que proteja a los trabajadores de las enfermedades profesionales?		
ALTERNATIVAS	f	%
Si	60	60%
No	40	40%
Total	100	100%

FUENTE: Ficha de Encuesta.

Gráfico N° 03



INTERPRETACIÓN:

La información que presenta el Gráfico N° 03, muestra que el 60% opina que es necesaria una propuesta legislativa que le dé mayor seguridad al trabajador dentro de la ejecución de sus labores enfermedades profesionales, todo ello en bases a que si bien como consecuencia de la falta de prevención y cultura preventiva que se desprende de la Ley.

Mientras que el 40% opina que no.

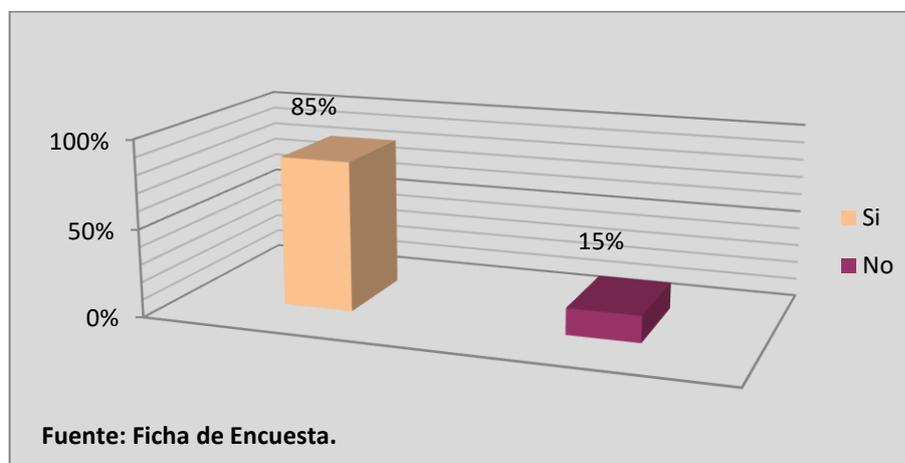
CUADRO N° 04

¿Considera Usted que es necesaria la promulgación de una legislación expresa que regule adecuadamente la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales?

ALTERNATIVAS	f	%
Si	85	85%
No	15	15%
Total	100	100%

FUENTE: Ficha de Encuesta.

Gráfico N° 04



INTERPRETACIÓN:

La información que presenta el Gráfico N° 04, muestra que el 85% opina que es necesaria la promulgación de una legislación expresa que regule adecuadamente la indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes y enfermedades profesionales.

Mientras que el 15% opina que no.

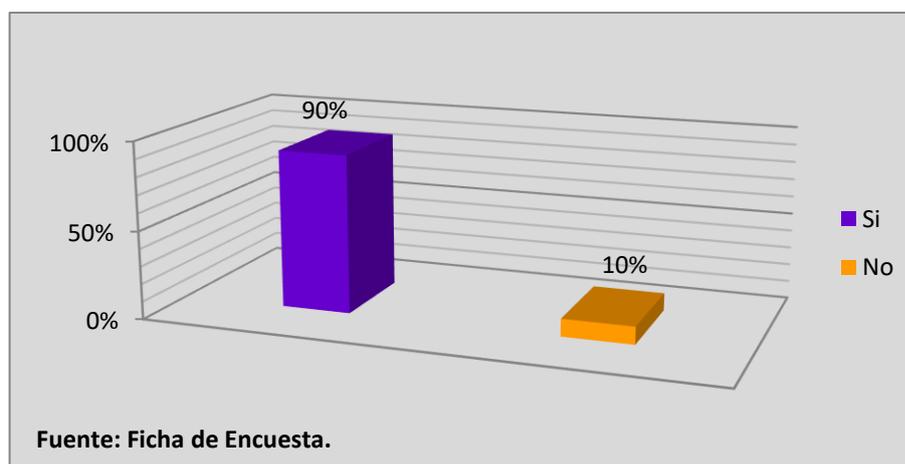
CUADRO N° 05

¿Considera Usted que necesario establecer medios de control por los cuales no se siga afectando a la salud y seguridad de los trabajadores por incumplimientos de disposiciones emitidas y que prueban los daños que se ocasionan si no se cumplen con los procedimientos mínimos y necesarios?

ALTERNATIVAS	f	%
Si	90	90%
No	10	10%
Total	100	100%

FUENTE: Ficha de Encuesta.

Gráfico N° 05



INTERPRETACIÓN:

La información que presenta el Gráfico N° 05, muestra que el 90% consideran que es necesario establecer medios de control por los cuales no se siga afectando seguridad de los trabajadores por incumplimientos de disposiciones emitidas y que prueban los daños que se ocasionan si no se cumplen con los procedimientos mínimos y necesarios.

Mientras que el 10% opina que no.

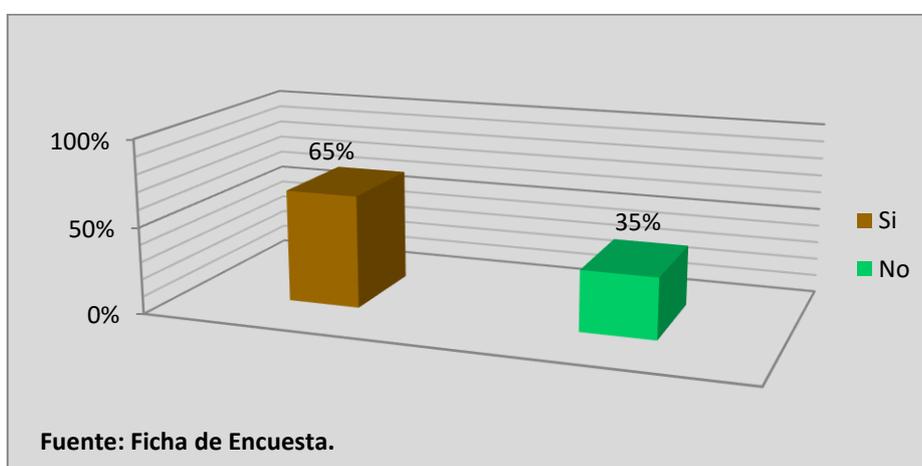
CUADRO N° 06

¿Considera Usted que en todas las actividades laborales, particularmente aquellas que son consideradas de alto riesgo como la minería, se tiene que diseñar, elaborar, implementar y mantener Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

ALTERNATIVAS	f	%
Si	65	65%
No	35	35%
Total	100	100%

FUENTE: Ficha de Encuesta.

Gráfico N° 06



INTERPRETACIÓN:

La información que presenta el Gráfico N° 06, muestra que el 65% considera que en todas las actividades laborales, particularmente aquellas que son consideradas de alta peligrosidad como por ejemplo la actividad de la minería, se tendría que diseñar, elaborar, implementar y mantener Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las mismas que serían supervisadas dentro de la actividad laboral.

Mientras que el 35% opina que no.

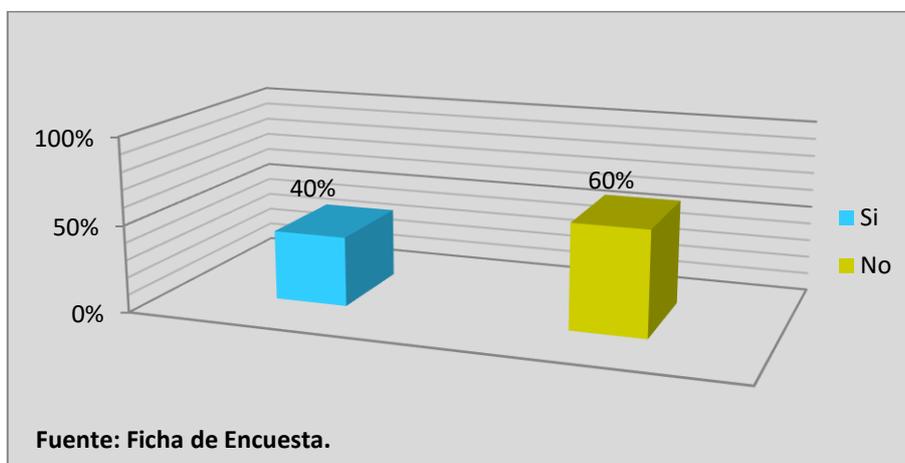
CUADRO N° 07

¿Considera Usted que al no establecerse los controles necesarios de los factores de riesgo ocupacional, se estaría atentando contra los derechos que la propia Carta Magna establece?

ALTERNATIVAS	f	%
Si	40	40%
No	60	60%
Total	100	100%

FUENTE: Ficha de Encuesta.

Gráfico N° 07



INTERPRETACIÓN:

La información que presenta el Gráfico N° 07, muestra que un 40% considera que al no establecerse los controles necesarios de los parámetros de riesgo ocupacional, se estaría atentando contra los derechos que la propia Carta Magna establece.

Mientras que un 60% opinan que no.

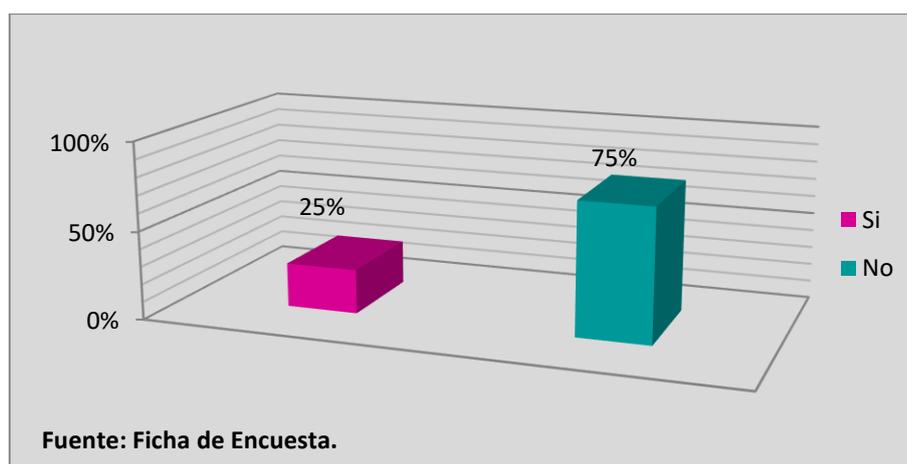
CUADRO N° 08

¿Considera Usted que existe uniformidad de criterios en las diversas Instancias de los Órganos Jurisdiccionales en relación a la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad?

ALTERNATIVAS	f	%
Si	25	25%
No	75	75%
Total	100	100%

FUENTE: Ficha de Encuesta.

Gráfico N° 08



INTERPRETACIÓN:

La información que presenta el Gráfico N° 08, muestra que un 25% consideran que existe uniformidad en los criterios que toman las autoridades judiciales en relación a la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad.

Mientras que un 75% opinan que no.

6.2 INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La información que presenta el Gráfico N° 01, muestra en gran número, los Magistrados, Abogados, Docentes Universitarios entrevistados, Litigantes en materia laboral, el 70% opina que existe la necesidad de una adecuada regulación en el Ordenamiento Legal Peruano, sobre la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales. Mientras el 30% considera que no.

La información que presenta el Gráfico N° 02, muestra que el 80% opina que si existe estrecha relación entre la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales. Mientras que el 20% opina que no.

La información que presenta el Gráfico N° 03, muestra que el 60% opina que es necesaria una propuesta legislativa que ampare estas situaciones de exposición a las enfermedades profesionales. Mientras que el 40% opina que no.

La información que presenta el Gráfico N° 04, muestra que el 85% opina que es necesaria la promulgación de una legislación expresa que regule adecuadamente la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales. Mientras que el 15% opina que no.

La información que presenta el Gráfico N° 05, muestra que el 90% consideran que es necesario establecer medios de control por los cuales no se siga exponiendo a los trabajadores por incumplimientos de disposiciones emitidas y que prueban los daños que se ocasionan si no se cumplen con los procedimientos mínimos y necesarios. Mientras que el 10% opina que no.

La información que presenta el Gráfico N° 06, muestra que el 65% considera que, en todas las actividades laborales, particularmente aquellas que son consideradas de gran peligrosidad como la actividad minera, se tiene que diseñar, elaborar, implementar y mantener Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Mientras que el 35% opina que no.

La información que presenta el Gráfico N° 07, muestra que un 40% considera que al no establecerse los controles necesarios de los factores de riesgo ocupacional, se estaría atentando contra los derechos que la propia Carta Magna establece. Mientras que un 60% opinan que no.

La información que presenta el Gráfico N° 08, muestra que un 25% consideran que existe uniformidad de criterios en las diversas Instancias de los Órganos Jurisdiccionales en relación a la indemnización por daños y perjuicios que de una u otra forma deriven de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad. Mientras que un 75% opinan que no.

CONCLUSIONES

1. En la investigación queda comprobada que la indemnización por daños y perjuicios originados de una enfermedad profesional, se establece con la exclusión por el empleador de imponer medidas y criterios que resulten idóneos en la protección del trabajador, así como los planes de contingencia y de una u otra forma de salvaguardar la seguridad en la ejecución de sus labores; toda vez que empleador es el encargado de otorgar seguridad. Para ello existen protocolos que toda empresa debe tener al momento de contratar a su trabajador con la finalidad de prevenir estas eventualidades suscitadas dentro de sus laborales.

2. Al hacer referencia de la enfermedad profesional, es necesario conceptualizarla como toda aquella situación patológica, crónica o temporal, afectando la salud física o mental del trabajador. Este tipo de enfermedad es amparada por la legislación. Toda vez que al celebrar una relación contractual se obliga tanto el empleador a retribuir una remuneración por el servicio prestado, como también el trabajador a desarrollar a la ejecución de la prestación laboral.

3. Tanto la doctrina como los pronunciamientos jurisdiccionales de los Juzgados competentes para conocer de los procesos de Indemnización por Daños y Perjuicios Derivado de Inejecución de Obligaciones, tienen opiniones divididas sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad civil de las empleadoras, sobre qué tipo de responsabilidad es la que tienen que asumir las empleadoras, es decir contractual o extracontractual, también sucede lo mismo respecto al Juez Competente y al derecho que podría asistirles a los demandantes, lo cual crea un clima de inseguridad jurídica para resolver este tipo de controversias.

RECOMENDACIONES

1. Al hablar de gestión Ocupacional, engloba todo lo pertinente a las obligaciones laborales por parte del empleador en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se recomienda un análisis de los criterios a considerar respecto a las consecuencias legales ante accidentes y enfermedades profesionales que se puedan ocasionar en el recinto laboral, para así de esta manera arribar a conclusiones técnicas, que otorguen o brinden mayores condiciones de salubridad en éstas relaciones laborales, sin poner en riesgo la vida del trabajador; toda vez que ello acarrearía múltiples consecuencias legales, siendo las mismas reconocidas en la figura jurídica de la responsabilidad civil.

2. Considerando que nuestra Constitución Política, Organizaciones Internacionales como la OIT y nuestra normativa nacional amparan de manera inequívoca los derechos laborales y el derecho de salubridad de las personas, lo cual se ha visto plasmado de manera indudable en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo D. S. 009-2005-TR y su modificatoria el D. S. 007-2007-TR que regulan los apartados jurídicos que protegen a los trabajadores, debiendo promoverse las mejores situaciones laborales para el trabajador, haciéndole saber que están protegidos por la ley y los planeamientos de contingencia.

3. Es importante señalar que, en todas las actividades laborales, particularmente aquellas que son consideradas de alta peligrosidad como la actividad minera, se tiene que plantear, diseñar y estratificar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que se encuentra reconocido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. A pesar que existen las normas que amparan y protegen al trabajador en estas situaciones es necesario, que se hagan cumplir considerando también los parámetros que brinden los planes de contingencia a respetar.

Referencias

Acuña (2017). *Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo* [Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8404>

Alterini, A. A. (1992). *Responsabilidad civil: Límites de la reparación civil: contornos actuales de la responsabilidad civil* (3.ª ed.). Buenos Aires: Abeledo-Perrot. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

Cossio, J. (23 de mayo de 2017). *La indemnización por daños y perjuicios en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales ¿es posible exonerar de responsabilidad al empleador?* Pólemos. <https://www.polemos.pe/la-indemnizacion-danos-perjuicios-los-casos-accidentes-trabajo-enfermedades-profesionales-posible-exonerar-responsabilidad-al-empleador/>

Lengua (2013). *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: Naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Mosset, J., Ghersi, C., Stiglitz, G., Parellada, C., Kemelmajer, A., & Echevesti, C. (1992). *Responsabilidad Civil* (1.ª ed., p. <https://franjamoradaderecho.com.ar/biblioteca/abogacia/3/CIVIL2OBLIGACIONES/Responsabilidad-Civil-Mosset-Iturraspe.pdf>). Buenos Aires: Hammurabi. Buenos Aires: Hammurabi.

Orellana (2008). *Análisis jurídico de enfermedades profesionales en el campo laboral* [Tesis de Pre-Grado, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio de la USAC. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7504.pdf

Quisbert, E. (2009). La Indemnización. *Jorge Machicado*.
<http://jorgemachicado.blogspot.com/2009/10/indemnizacion.html>

Ramos, Y., Guevara, L. (2011, 24 de noviembre). *Empleado y Obrero (Definición)*.
<http://abcadministracionderecursoshumanos.blogspot.com/2011/11/empleado-y-obrero-definicion.html>

Rincón (2011). *Alcance de la responsabilidad patronal ante un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional en Venezuela, de conformidad con la legislación nacional vigente al año 2009* [Tesis de Maestría, Universidad Católica Andrés Bello]. Repositorio de la UCAB.
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS2231.pdf>

Vera (2004). *Sistema integral en Chile para la protección de trabajadores accidentados* [Tesis de Pre-Grado, Universidad Austral de Chile]. Repositorio de la UACH.
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2004/fjv473s/doc/fjv473s.pdf>

D. S. No 009-97-SA. Que declara el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Diario Oficial El Peruano (1997).
http://www.essalud.gob.pe/normativa_prestaciones_economicas/pdf/DS-009-97-SA.pdf

D. S. No 005-2012-TR. Que aprueba la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano (2012).
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/reglamento-de-la-ley-n-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-decreto-supremo-n-005-2012-tr-781249-1/>

Código Civil. Artículo N° 63 Culpa y Dolo, 15 de abril de 1887 (Colombia)

Corte Suprema de Justicia. VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Diario Oficial El Peruano (2017).

<http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/VIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>

Wilsoft. (2018, 11 de enero). *Las enfermedades laborales y la determinación de sus causas*. <http://www.wilsoft-la.com/las-enfermedades-laborales-y-la-determinacion-de-sus-causas/>

Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de Colombia. (s.f.). *Protocolo de Identificación de Origen de Enfermedad en La Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de Colombia*. http://www.odontologia.unal.edu.co/docs/habilitacion/prot_identificacion_origen_enfermedad.pdf

ANEXOS

ANEXO 01

FICHA BIBLIOGRÁFICA

NOMBRE DE AUTOR:

TITULO DEL LIBRO:

EDITORIAL, LUGAR Y AÑO

NOMBRE DE LA BIBLIOTECA:

CÓDIGO:

ANEXO 02.

FICHA DOCUMENTAL

NOMBRE DE AUTOR:

INDICADOR:

TITULO:

IDENTIFICACIÓN DEL DOCUMENTO:

FECHA:

COMENTARIO o CITA:

LOCALIZACION:

ANEXO 03

CUESTIONARIO APLICADO

INTRODUCCIÓN

El presente Cuestionario de (8) preguntas tiene por finalidad conocer la opinión que tiene usted acerca del tema que es objeto de la presente Investigación, titulada “INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LA RESOLUCIÓN DE LAS DEMANDAS LABORALES EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA, AÑO 2015-2017”

DATOS GENERALES

MAGISTRADO	
ABOGADO	
DOCENTE UNIVERSITARIO	
LITIGANTES EN MATERIA LABORAL	

INSTRUCCIONES

En los siguientes ítems sírvase responder con las alternativas (si) o (no) las preguntas propuestas por el investigador.

1. ¿Considera Usted que existe la necesidad de una adecuada regulación en el Ordenamiento Legal Peruano, sobre la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales?

a) SI

b) NO

2. ¿Considera Usted que existe relación entre la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad?

a) SI

b) NO

3. ¿Considera Usted que es necesaria una propuesta legislativa que proteja a los trabajadores de las enfermedades profesionales?

a) SI

b) NO

4. ¿Considera Usted que es necesaria la promulgación de una legislación expresa que regule adecuadamente la indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales?

a) SI

b) NO

5. ¿Considera Usted que necesario establecer medios de control por los cuales no se siga afectando a la salud y seguridad de los trabajadores por incumplimientos de disposiciones emitidas y que prueban los daños que se ocasionan si no se cumplen con los procedimientos mínimos y necesarios?

a) SI

b) NO

6. ¿Considera Usted que, en todas las actividades laborales, particularmente aquellas que son consideradas de alto riesgo como la minería, se tiene que diseñar, elaborar, implementar y mantener Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

a) SI

b) NO

7. ¿Considera Usted que, al no establecerse los controles necesarios de los factores de riesgo ocupacional, se estaría atentando contra los derechos que la propia Carta Magna establece?

a) SI

b) NO

8. ¿Considera Usted que existe uniformidad de criterios en las diversas Instancias de los Órganos Jurisdiccionales en relación a la indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, del año 2015 a la actualidad?

a) SI

b) NO

