FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR FALLECIMIENTO O EXPOSICIÓN EN ÉPOCA DE COVID-19, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

ABOGADA

AUTORA

CECILIA PENELOPE PALOMINO PONCE
ORCID: 0000-0002-3790-7824

ASESOR

MAG. JUAN JOSE CASTRO CRESPO
ORCID: 0000-0001-6070-135X

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE MULTICISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, SETIEMBRE DE 2022

DEDICATORIA

Con todo mi cariño a mis hijos y a las personas que siempre desean mejorar en todos los aspectos.

AGRADECIMIENTOS

Doy las gracias a Dios, a mi familia y a mi asesor Juan Castro Crespo por apoyarme por la realización de la tesis. De igual manera a todos mis colegas por el apoyo en colaboración a este trabajo de tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA 2
AGRADECIMIENTOS 3
RESUMEN 7
ABSTRACT 8
INTRODUCCIÓN 9
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
1.1. Realidad problemática 13
1.2. Formulación del problema 14
1.3. Justificación e importancia de la investigación 15
1.4. Objetivos de la investigación: general y específicos 16
1.5. Limitaciones de la investigación 16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO
2.1. Antecedentes de estudios 18
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado 24
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada 38
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO
3.1. Tipo y diseño de investigación 41
3.2. Población y muestra 41
3.3. Hipótesis 41
3.4. Variables - Operacionalización 42
3.5. Métodos y técnicas de investigación 43
3.6. Procesamiento de los datos 43
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables 45
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable 48
4.3. Contrastación de hipótesis 66
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
5.1. Discusiones 73
5.2. Conclusiones 76
5.3. Recomendaciones 77
REFERENCIAS
ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables
Tabla 2 V de Aiken para indemnización daños y perjuicios
Tabla 3 V de Aiken protocolo de cumplimiento
Tabla 4 Fiabilidad para la variable 1
Tabla 5 Fiabilidad para la variable 2
Tabla 6 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar derecho a laboral ambiente seguro
Tabla 7 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar derecho a laborar en ambiente saludable
Tabla 8 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar derecho a prestación de salud necesaria
Tabla 9 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar derecho a prestación de salud suficiente
Tabla 10 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al incumplir protocolos de seguridad
Tabla 11 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al incumplir difusión e información de protocolos de seguridad
Tabla 12 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al informar de protocolos de seguridad de manera inadecuada
Tabla 13 Empleados indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al no brindad capacitación preventiva en tarea a desarrollar
Tabla 14 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al no efectuar prevención de riesgos para la vida y salud trabajadores y familia
Tabla 15 Prueba chi-cuadrado, hipótesis general
Tabla 16 Prueba chi-cuadrado, hipótesis específica 1
Tabla 17 Prueba chi-cuadrado, hipótesis específica 2

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Empleador indemniza por daños, perjuicio, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerarse derechos laborales

Figura 2 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro vulnerando el derecho a laborar en un ambiente saludable

Figura 3 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar derecho a prestación de salud necesaria

Figura 4 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar el derecho a prestación de salud suficiente

Figura 5 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al incumplir protocolos de seguridad

Figura 6 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al incumplir difusión e información protocolos de seguridad

Figura 7 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al informar de los protocolos de seguridad de manera inadecuada

Figura 8 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al no brindar capacitación preventiva en tarea a desarrollar

Figura 9 Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al no efectuar prevención de riesgos para la vida y salud trabajadores y familia

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR FALLECIMIENTO O EXPOSICIÓN EN ÉPOCA DE COVID-19, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, 2021

CECILIA PENÉLOPE PALOMINO PONCE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente trabajo de investigación busca reconocer las circunstancias en las que el empleador tendrá que cumplir con el pago de indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por el fallecimiento o la exposición al peligro del trabajador durante la alarma sanitaria. Debido a que, el aumento de las cifras de trabajadores fallecidos por enfermarse de COVID-19, al no existir ningún reglamento que indique alguna reparación frente por este daño generado sobre todo cuando el empleador no ha previsto las mejores pautas para impedir el contagio entre los mismos, teniendo en consideración que resulta importante el pago de una indemnización por permitir que sus trabajadores se arriesguen de enfermar por el COVID-19.

Palabras clave: riesgos laborales, accidentes laborales, derechos laborales, salud integral.

COMPENSATION FOR DAMAGES DUE TO DEATH OR EXPOSURE IN TIME OF COVID-19, SUPERIOR COURT OF JUSTICE OF LIMA, 2021

CECILIA PENÉLOPE PALOMINO PONCE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

This research work seeks to recognize the circumstances in which the employer will have to comply with the payment of compensation for damages caused by the death or exposure to danger of the worker during the health alarm. Due to the fact that the increase in the numbers of workers who have died from getting sick with COVID-19, as there are no regulations that indicate any reparation for this damage generated, especially when the employer has not provided the best guidelines to prevent contagion among workers. themselves, taking into consideration that it is important to pay compensation for allowing their workers to risk getting sick from COVID-19.

Keywords: occupational risks, occupational accidents, labor rights, comprehensive health.

INTRODUCCIÓN

A través de los años, se han podido visualizar diversas normas vigentes en todo el orbe que buscan la protección de los derechos de los trabajadores, pero no se tuvo en consideración la alarma sanitaria que se vivió durante estos últimos años.

Debido a esto, los países tuvieron que modificar dichas regulaciones para beneficiar a los trabajadores otorgándoles cierta flexibilidad para que continúen laborando y sus derechos no se vean vulnerados.

Asimismo, el Estado peruano efectuó novedosas restricciones a través de decretos de urgencia por la emergencia sanitaria, para disminuir las consecuencias de la rápida propagación del COVID-19, una de las principales fue la cuarentena obligatoria, con lo que se suspendió el trabajo en diversos sectores laborales, recordando que continuaron trabajando los que eran de vital importancia como el del personal de salud, las fuerzas armadas y la policía nacional.

Actualmente, la normativa peruana solamente garantiza el pago de indemnización laboral al trabajador que lo despidieron de forma arbitraria o aquel que fallece en consecuencia del trabajo efectuado con alguna de las enfermedades profesionales indicadas por la Organización Internacional del Trabajo que se reconoce en el terreno nacional, por la carente inclusión del COVID-19 en esta lista, varios trabajadores se han perjudicado sin que se les reconozca el derecho a la seguridad y a la salud en el centro laboral, el cual debe de cumplirse obligatoriamente por los empleadores. En este sentido se planteó el problema general: ¿En qué medida, el empleador debe asumir el pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador en época de alarma sanitaria?; y los dilemas específicos: 1) ¿En qué medida, las condiciones laborales del centro de trabajo, vulneran el derecho al trabajador a que se desarrolle en un ambiente seguro

y saludable? 2) ¿En qué medida, las condiciones laborales del centro de trabajo, vulneran el derecho al trabajador a que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores?

Por ello, el objetivo general fue establecer los casos en que el empleador debe asumir el pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador en época de alarma sanitaria; y los siguientes objetivos específicos: 1) Establecer la manera en que las condiciones laborales del centro de trabajo, vulneran el derecho al trabajador a que se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. 2) Establecer la manera en que las condiciones laborales del centro de trabajo, vulneran el derecho al trabajador a que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

La hipótesis general indica que el empleador debe asumir el pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador en época de alarma sanitaria en la medida que haya incumplido con los protocolos de contingencia, y las siguientes hipótesis específicas: 1) Las condiciones laborales del centro de trabajo, vulneran significativamente el derecho al trabajador a que se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. 2) Las condiciones laborales del centro de trabajo, vulneran significativamente el derecho al trabajador a que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

El estudio está dividido en cinco capítulos, el problema de investigación, en el que se destaca lo más significativo de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos, la justificación e importancia, la limitación y delimitación de la investigación, se desarrollan en el capítulo I. El marco teórico, se revelan los antecedentes y el avance de la investigación, fundamentándose en un marco teórico,

jurídico e histórico, como también las definiciones conceptuales, se han elaborado en el capítulo II.

El marco metodológico, donde se indica el tipo y diseño en el que la indagación se fundamenta, la población y muestra, la hipótesis planteada, también las variables, el instrumento análisis e interpretación de recopilación de datos, se explican en el capítulo III.

En el capítulo IV, se realizaron el análisis e Interpretación de los resultados alcanzados, tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo V, se elaboraron las discusiones, conclusiones y recomendaciones con respecto a la investigación realizada. Finalmente, se presentaron las referencias que se emplearon y los anexos del estudio.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Internacionalmente la realidad del derecho laboral es eminentemente progresista debido a que en diferentes países se ha optado por determinar normativas legales destinadas a proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo, las legislaciones no han previsto afrontar situaciones como la que se vive en el ámbito actual con la pandemia por COVID-19, por ello varios países han recurrido a la flexibilidad y adaptabilidad de las normas laborales para seguir cumpliendo la finalidad de su creación, a la vez realizaron modificaciones que le permitan a las normas ajustarse a los cambios provenientes de la pandemia.

Respecto al ámbito nacional, la pandemia por COVID-19 ha modificado diferentes rubros del país, uno de ellos fue el rubro laboral ya que, el estado implementó nuevas restricciones mediante decretos de urgencia por la emergencia sanitaria, para así contraponerse a los efectos de la rápida propagación del COVID-19, una de las restricciones fue la cuarentena obligatoria, con lo cual se paralizó el trabajo de varios sectores laborales, dejando activos solo aquellos trabajos que eran de primordial importancia como el trabajo realizado por el personal de salud, fuerzas armadas y policía nacional. Las medidas laborales fueron tomadas en el marco de la protección del bienestar de los miles de trabajadores peruanos frente al riesgo de contraer esta mortal enfermedad, más, sin embargo, la economía peruana se vio afectada colosalmente es por ello que las autoridades iniciaron con la reactivación de algunos sectores laborales y la creación del trabajo remoto, todo ello aplicando leyes laborales destinadas a resguardar el bienestar de los trabajadores. Pese a la implementación de acciones de protección se han presentado nuevas problemáticas, entre ellas la muerte de varios trabajadores de infección por COVID-19 debido a la

falta de cumplimiento de una acertada gestión de salud y seguridad en el centro laboral.

De acuerdo a la problemática sobre el incremento de muertes en trabajadores a raíz de enfermar por COVID-19, no existe ninguna normativa que señale algún tipo de reparación frente a este daño ocasionado más aún cuando el empleador no prevé mejores para evitar el contagio entre los trabajadores, considerando que sería necesario el pago de una indemnización por exponer a sus trabajadores a riesgos como la enfermedad por COVID-19, actualmente la legislación peruana solo reconoce el pago de indemnización laboral al trabajador que es despedido arbitrariamente o que padece producto del trabajo realizado alguna de las enfermedades profesionales señalada por la Organización Internacional del Trabajo también reconocida nacionalmente, por la falta de inclusión del COVID-19 dentro de esa lista, miles de trabajadores se verían afectados, sin reconocerles el derecho a la seguridad y salud en el centro laboral, que es de cumplimiento obligatorio de los jefes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador lo asume el empleador cumpliendo los protocolos de contingencia, en época de COVID-19, en los casos vistos en la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

Primer problema específico.

¿Cómo el derecho del trabajador a que se desarrolle en un lugar saludable y seguro vulnera las medidas de comunicación e información, en época de COVID-19, en los casos vistos en la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2021?

Segundo problema específico.

¿Cómo el derecho del trabajador a que las condiciones del trabajo sean concordantes con la dignidad y bienestar del servidor, vulneran las medidas de control, en época de COVID-19 en los casos vistos en la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2021?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación

Justificación teórica.

Teóricamente, el estudio se sustenta en el análisis de la figura jurídica de la indemnización por daños y perjuicios, en adelante InDyP, por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador en época de alarma sanitaria.

Justificación metodológica.

Se fundamenta el ámbito metodológico, porque sirve en la profundización del estudio de la problemática abordada para futuras indagaciones científicas.

Justificación práctica.

Se sostiene en la práctica, ya que se busca que se garantice el derecho al pago indemnizatorio por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador en época de alarma sanitaria.

Justificación social.

La presente investigación busca crear un clima de seguridad social, de garantía en el mundo empresarial a fin de crear conciencia laboral en los empresarios y la comunidad académica para garantizar los derechos laborales.

1.3.2. Importancia

El estudio es de suma importancia para los trabajadores, ya que, debido a que, por ejemplo, se está en la fase de alarma sanitaria, precisándose las circunstancias

en que el empleador asume la retribución de la InDyP en los casos de que fallezca o se exponga al peligro al trabajador, es importante visibilizar estos hechos para beneficio de la familia del trabajador que ha sido víctima de los sucesos antes indicados.

1.4. Objetivos de la investigación: general y específicos

1.4.1. Objetivo general

Determinar si el pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador lo asume el empleador cumpliendo los protocolos de contingencia, en época de COVID-19, en los casos vistos en la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

Primer objetivo específico.

Determinar si el derecho del trabajador a que se desarrolle en un lugar saludable y seguro vulnera las medidas de comunicación e información, en época de COVID-19, en los casos vistos en la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2021.

Segundo objetivo específico.

Determinar si el derecho del trabajador a que las condiciones del trabajo sean concordantes con la dignidad y bienestar del servidor, vulneran las medidas de control, en época de COVID-19, en los casos vistos en la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2021.

1.5. Limitaciones de la investigación

Los límites más importantes de esta indagación científica son las que se refieren a los inconvenientes y óbices referidos al acceso a la información, asimismo a la aplicación de los cuestionarios para la recopilación de los datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Antecedentes internacionales

En el estudio de Parra (2015), titulado *Impacto de las enfermedades profesionales en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas ubicadas en el barrio Cochampamba D. M. Q.*, cuyo enfoque metodológico es de clase descriptivo-explicativo, tiene la intención de precisar el efecto que tienen las enfermedades profesionales en el desempeño del trabajador, con la finalidad de cumplir con las leyes mejorando las condiciones de seguridad y salud ocupacional permitiéndole a las compañías prevenir riesgos laborales, entre sus principales conclusiones, el investigador colige que dentro del sistema normativo ecuatoriano existen leyes destinadas a regular la salud y defensa en el lugar de labores, las compañías deben sujetarse a esta regulación para garantizar el bienestar, integridad y salud del trabajador para que pueda realizar sus actividades laborales adecuadamente. El estado determina como ente regulador del cumplimiento de las leyes laborales, al departamento de Riesgo Laboral, el cual tiene como funciones principales, implementar programas que prevengan los peligros derivados del trabajo y evaluar el pago de rehabilitación o indemnización de acuerdo al caso por accidente laboral o enfermedad profesional, también determina las sanciones correspondientes al empleador que infrinja las leyes laborales.

Respecto a la tesis de Archila (2009), titulada *Accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el carácter obligatorio de la indemnización por perjuicios por el empleador y el subsidio del instituto guatemalteco de seguridad social*, realizada bajo el enfoque metodológico inductivo-analítico, tiene por objetivo general identificar las consecuencias y las causas de las enfermedades profesionales a las que los empleados están expuestos a contraer como resultado del cumplimiento de su función

laboral, a partir de la contratación. De acuerdo a la tesis una de sus principales conclusiones es relacionada a que, se podría tomar como ejemplo la legislación de España o Chile respecto a las normas laborales establecidas en dichos países, destinadas a reconocerle a los trabajadores el derecho de una reparación por daños resultantes de una enfermedad adquirida por la actividad laboral, así mismo implementar planes para que las empresas prevengan cualquier posible daño posterior que se le pueda causar a los empleados. En la investigación se intenta proponer que se regule de manera más precisa la indemnización de parte del empleador hacia los trabajadores que se vean afectados por contraer alguna enfermedad profesional dentro del centro laboral al que acuden, considerando que las estrategias y el programa de prevención de seguridad y salud ocupacional, no se han dado de acuerdo a las correctas condiciones para asegurar que los empleados puedan desarrollar su trabajo sin que eso represente un riesgo futuro para su bienestar y su salud.

Tomando lo expuesto por Hernández (2017), en su estudio titulado *Enfermedades de posible origen laboral atendidas en atención primaria por el servicio madrileño de salud*, realizada bajo un enfoque metodológico observacional-descriptivo, donde se señala como objetivo central de investigación, estimar las enfermedades posibles resultantes de la actividad laboral, las cuales son atendidas en el SERMAS, el tesista postula entre las conclusiones más destacadas, cifras elevadas que revelan que en los años postreros, se han acrecentado los acontecimientos de insanías profesionales resultantes del desempeño laboral de los trabajadores, lo cual ha conllevado a que las instituciones de atención primaria a donde llegan los casos de trabajadores con enfermedades profesionales realizan coordinaciones con los centros laborales y las autoridades correspondientes para que

se les brinde una correcta y oportuna atención a los trabajadores afectados, si bien es cierto que años pasados las instituciones tanto públicas como privadas no lograron prever situaciones internacionales como la pandemia que actualmente se afronta mundialmente sin embargo desde tiempo atrás se ha visto conveniente reconocerle a los trabajadores derechos frente a los daños que se les pueden ocasionar y sanciona la falta o incumplimiento de acciones de prevención que garanticen el bienestar de los trabajadores.

De modo que, Contreras y Luyo (2018) en su tesis titulada *Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción de Lima Sur,* con el método empírico se precisa como finalidad determinar la clase de responsabilidad en un accidente de trabajo en las compañías de construcción civil, concluyendo que la indemnización tanto del daño patrimonial como extra-patrimonial donde conforma el estropicio patrimonial, el lucro cesante y daño emergente, mientras que en el daño extra-patrimonial se manifiesta el deterioro a la persona y daño moral, ambas pueden exigir una indemnización según lo contemplado en el Código Civil.

Para finalizar, Bravo (2019) en su tesis denominada *El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales*, al utilizar el método analítico redactó como objetivo establecer las secuelas del adecuado cumplimiento de la obligación de previsión, como un paliativo o lenitivo de responsabilidad civil de que emplean, frente a un accidente laboral y padecimientos del área profesional, concluye que frente a un procedimiento laboral de InDyP debido a un contratiempo o infortunio laboral o enfermedad profesional, el empleador, con el fin de aumentar las probabilidades de lograr un veredicto que lo beneficie, orienta su defensa en la probar que ha cumplido con sus responsabilidades.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En la investigación de Acuña (2017), denominada *Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo*, cuyo enfoque de investigación es, cualitativo, se tiene como principal objetivo determinar el límite de responsabilidad del dueño de la empresa frente a dos tipos de daños posibles que podrían merecen indemnización, el tesista concluye en su investigación señalando que, los derechos de los trabajadores están regulados dentro del marco normativo peruano, uno de ellos es, el derecho a una reparación por el daño producido por un infortunio laboral o enfermedad profesional, también colige que, los límites de responsabilidad se determinan de acuerdo al daño a reparar, teniendo en cuenta además, los descuentos según el sistema de reparación laboral, por otro lado existe otra manera de determinar la reparación al trabajador afectado y es, cuantificar monetariamente la falta cometida por el empleador de no implementar acciones de prevención en el trabajo. Esta tesis aporta a la presente investigación ya que, muestra la realidad jurídica que tiene el derecho de los trabajadores y la responsabilidad que asumen los empleadores ante los accidentes en el centro laboral o enfermedades como consecuencia de desarrollar las actividades laborales, proponiendo que se determine en la jurisprudencia, de manera más concreta, un instrumento reparador que de forma correcta indemnice a los trabajadores afectados.

En el estudio de Costa y Horna (2018), titulada *Pago de la renta vitalicia por enfermedad profesional casación N° 11046-2015-Lima*, cuyo objetivo principal fue determinar si conforme a la casación mencionada se da protección correcta a los derechos sociales de los colaboradores a los que les corresponde el pago de una renta vitalicia por enfermedad profesional, realizado mediante el enfoque de

investigación metodológico descriptivo, se concluye que, los trámites burocráticos entre las entidades públicas y las empresas dificultan en cierta manera el reconocimiento del derecho de los trabajadores que padecen de enfermedades profesionales y necesitan que se les otorgue la renta vitalicia, si bien es cierto que las instituciones deben corroborar o cerciorarse que las condiciones del trabajador que exige la renta vitalicia son consecuencia del trabajo realizado, se debe dar celeridad procesal a dichos procesos para que los trabajadores no se vean perjudicados. Es importante señalar que la ley sí reconoce a los trabajadores conforme la casación N°11046-2015-LIMA dicho derecho social, si bien es cierto que las condiciones y las enfermedades son variables, se tiene que tomar en cuenta que de ser el caso cualquier tipo de enfermedad ocasionada por la actividad laboral realizada y la falta de previsión del empleador, provocando daños a largo o corto plazo en el trabajador, merecería la reparación o indemnización justa del daño ocasionado.

En la tesis de Giron (2017), que tiene el título de *Los accidentes sobrevinientes de actividades no mineras y su indemnización por el empleador en el decreto supremo 055-2010-EM*, cuyo fin es determinar la importancia de la inclusión en la normativa nacional, del reconocimiento de una indemnización por parte del empleador, a los trabajadores que tienen accidentes sobrevinientes a las actividades mineras, realizada mediante el enfoque descriptivo, se expone como conclusión que, dentro del marco normativo del Perú la legislación señala cuales son las enfermedades consideradas resultantes de la actividad laboral, sin embargo con el pasar del tiempo y el cambio de factores sociales, tecnológicos y demás, se han dejado de lado enfermedades que por cumplir con elementos como el hecho generador, la relación causal y el daño deberían considerarse para proteger jurídicamente a los trabajadores y sus derechos laborales. Si bien es cierto que en el presente antecedente de

investigación se habla de la relación laboral y la indemnización en el ámbito de las actividades mineras teniendo en cuenta que la enfermedad de neumoconiosis se encuentra normada por las leyes peruanas, es de suma importancia que los trabajadores de otras áreas como del sector salud, sector comercial, entre otros, que se ven expuestos a sufrir o contraer alguna enfermedad en su centro laboral, que les afecte a tal grado de conducirlos a la muerte, sean indemnizados y más aún cuando los empleadores no tomaron medidas que garanticen la integridad de sus empleados en el cumplimiento de sus funciones dentro del centro laboral.

Contreras y Rückert (2018) en su trabajo denominado *Análisis jurisprudencial de la indemnización de perjuicios en sede laboral en relación a los accidentes del trabajo con resultado de muerte*, con el método dogmático tiene como objetivo examinar la deducción utilizada en la jurisprudencia laboral nacional para establecer la InDyP en las situaciones que posean un vínculo con un accidente de trabajo que conlleve a la muerte de su trabajador, por lo que concluyen que se debe de profundizar en la jurisprudencia chilena la percepción de transmisibilidad de una acción por el daño moral en un accidente de trabajo que deriva a la muerte del trabajador, teniendo en consideración el importe de la indemnización y diferenciar los numerosos tipos de compensaciones.

Gázquez (2022) en su tesis titulada *Valoración del daño por fallecimiento: Perjudicados, perjuicios indemnizables y factores de corrección*, utilizando el método analítico con el objetivo de examinar ampliamente el problema jurídico de la indemnización por causa de muerte debido a un accidente de trabajo, pues concluye que el monto de la indemnización por daños es equitativo para todos los agraviados, pues la determinación legal del menoscabo se busca objetivizar y solucionar los dilemas subjetivos, respecto a la cuantía del mismo debiendo de aplicarse de esta

manera por Tribunal Supremo, buscando siempre que con un sistema legal de indemnizaciones se gane seguridad jurídica.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Derecho del trabajo

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, se determina que el trabajo es aquella actividad mediante la cual se generan ganancias mediante la producción de bienes o servicios, por medio del trabajo se busca satisfacer los bienes de la comunidad, por otro lado, hace una diferenciación entre la definición de trabajo y empleo, señalando que la diferencia entre ambas está dirigida a que, el empleo es un trabajo por el cual se recibe una remuneración. El ser humano de por sí tiene la necesidad de desarrollar sus habilidades físicas y mentales, para producir bienes y servicios, la búsqueda de satisfacer sus necesidades, además de la realización personal son el impulso que lo motivan a perseguir su bienestar.

El derecho laboral ha pasado un arduo camino para poder ser reconocido como tal, desde el contexto vivido en el siglo XIX en Europa y América, hasta la actualidad, se puede señalar que el derecho laboral, surge como resultado de las falencias notorias de los trabajadores y su desventaja frente a sus empleadores. Para considerar al derecho laboral como una rama jurídica, los trabajadores de empresas industriales y demás, han afrontado una constante lucha que los ayudó al reconocimiento de sus derechos alejándose de toda vulneración posible. Frente a la evidente situación de desigualdad económica entre los empleados y empleadores, se busca que el estado actúe mediante la creación de normas que los protejan y defiendan su bienestar. Los abusos laborales que más enfrentaban los trabajadores, eran las condiciones precarias en los centros laborales, sueldos paupérrimos que no les alcanzaban para subsistir ni cubrir sus necesidades básicas, además de ser

perjudicados de abuso laboral y esclavitud, es por ello que teniendo en cuenta que la masa laboral de casa país era de gran volumen, los ordenamientos jurídicos de diferentes países empezaron con la creación de normas destinadas a equilibrar justamente la relación entre los empleados y los empleadores.

Principalmente como lo señala Neves (2018), para reconocer la relación laboral entre los sujetos intervinientes la legislación establece la necesidad de la existencia de elementos que comprueben que dicha relación es verídica, entre ello se expresa que existe un contrato firmado voluntariamente por las partes, dentro de dicho vínculo contractual entre las partes, la norma concierne correcto señalar condiciones obligatorios que debe cumplir el empleador para con sus trabajadores, como por ejemplo, el reconocimiento de beneficios sociales. Otro de los elementos existentes en la relación laboral es, el carácter económico, lo cual quiere decir que, de cumplirse como una función o tarea determinada por parte del trabajador, el empleador debe retribuirlo con un valor monetario, además tiene que prevalecer la subordinación evidente entre las partes. Si bien es cierto con la creación de un marco normativo laboral muchos de los trabajadores han conseguido el reconocimiento de sus derechos y muchos empleadores han regularizado el estatus laboral de sus empresas o sido sancionados por no cumplir con garantizar el bienestar de sus empleados de acuerdo a ley, en la actualidad aún se ven casos en los que los trabajadores consideran que se vulneran sus derechos y exigen la modernización de leyes que los ayuden a cubrir las brechas creadas por el cambio cultural. Social, económico e incluso tecnológico que se vive.

En el caso concreto de Perú, como lo expone Boza (2011), hasta inicios del siglo XX en Perú aún no se vivía una modernización a gran escala, los sectores industriales y comerciales no se desarrollaban totalmente, por lo que los trabajadores

no tenían ningún tipo de reconocimiento como tal frente a las leyes, no existía ningún organismo que controlará o supervisará a las empresas, incluso no se hablaba de una formalización de los centros laborales, es por esas circunstancias que los trabajadores peruanos tenían las peores condiciones laboral. A mediados del siglo XX con el boom capitalista y la llegada de grandes empresas extranjeras, la masa laboral empezó a crecer rápidamente, las influencias externas y las condiciones laborales deplorables fueron las causantes de la creación de los primeros grupos sindicalistas, dedicados a defender los derechos de la fuerza laboral.

De acuerdo a Landa (2014), se puede hablar de un proceso de constitucionalización de los derechos del trabajo, comentando que aparecen por primera vez en la Constitución política de 1920, determinado el nombre de un capítulo como garantías sociales, donde se incluyeron algunos derechos laborales en el marco del estado social, considerando que fue un primer paso para la inclusión de los derechos laborales en la carta magna, fueron muy reducidos y poco determinados los derechos reconocidos, posteriormente se puso en vigencia la Constitución de 1979 en la cual ya se reconocía al Perú como un Estado social y democrático de derecho, reconociendo a su vez de forma más amplia las instituciones y los derechos destinados a proteger a los trabajadores, por más que se intentará reforzar las mejoras del derecho laboral, la entrada en vigencia de la carta magna de 1993 redujo en un porcentaje notorio todo aquel trabajo realizado en la pugna por el respeto a los derechos de los trabajadores, sin embargo la existencia de jurisprudencia laboral en el tribunal constitucional contrarrestó dicho retroceso normativo con la vigencia de la Constitución de 1993.

Obligaciones legales del empleador en relación a sus trabajadores.

Según el texto oficial del compendio de la legislación laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción Social, 2009), los empleadores están sujetos a cumplir con cierta obligación como sujetos reconocidos dentro del sistema laboral, dichas obligaciones son de forma general y específica, en su mayoría las obligaciones son relacionadas a los derechos de los trabajadores, previo y posterior al contrato que sella el nexo de trabajo entre el trabajador y el empleador. Las obligaciones más destacadas que engloba la ley laboral son, la determinación de los tipos de jornadas laborales que pueden ser realizadas por los trabajadores de un centro laboral, las cuales tienen que ser retribuidas económicamente de forma equitativa a las horas de trabajo realizadas, otra de las obligaciones de los empleadores es el respeto y aceptación de descansos remunerados, se señala que los empleadores pagarán 24 horas semanales de descanso a sus trabajadores además de considerar el descanso de los días feriados de acuerdo al calendario nacional de feriados, dando la posibilidad a los trabajadores de laborar en esos días, recibiendo como paga un adicional a la remuneración diaria que les corresponde por esos días.

Independientemente de la labor que se realice dentro del centro laboral, las leyes laborales nacionales, indican como remuneración mínima vital una cifra monetaria que el empleador debe pagarle a sus trabajadores como mínimo, teniendo en cuenta que ese monto cubre las necesidades básicas de toda persona, respetando además el resto beneficios sociales como las gratificaciones y participación en las utilidades de la compañía que los contrata.

Respecto al seguro de vida de los trabajadores, los empleadores están obligados a tomar la póliza de seguro de vida de sus trabajadores a una compañía aseguradora, para mantener activa la póliza deberá pagar primas mensuales con lo

cual se cubrirá alguna afectación de los trabajadores sufrida en el centro laboral, en otras palabras la ley señala que en caso de accidente laboral que deje parcial o totalmente incapaz al trabajador o conduzca a su fallecimiento del mismo, la aseguradora se encarga del pago del seguro de vida a los beneficiarios correspondientes, ya que durante la relación laboral el empleador realizó los abonos de la prima del seguro de vida, de o realizarlos, será el empleador quien de forma directa cubra cierta cantidad de remuneraciones al trabajador afectado, el monto dependerá de si el accidente sufrido conllevo a invalidez o fallecimiento, o las circunstancias se relacionan con el fallecimiento del trabajador de forma natural.

Desde el inicio de la pandemia se han venido tomando decisiones para la creación de políticas públicas que se ajusten a la situación actual, dichas políticas se manejaron dentro del ámbito de la salud, económico e incluso en el ámbito laboral, entre las nuevas obligaciones de los empleadores para que se evite que se propague el COVID-19 entre sus trabajadores, se encuentran, así como lo menciona Huamán (2020), mantener un plan de prevención de la propagación y contagio del COVID-19, cumpliendo con acciones de control de temperatura, entrega de implementos personales de bioseguridad, la implementación del trabajo remoto para aquel grupo de trabajadores que sea considerado de riesgo según lo determinado por la ley y por último la capacitación a los trabajadores sobre cómo se previene el contagio de esta afección, el conjunto de estas nuevas políticas es de cumplimiento obligatorio de no realizarse conforme a lo señalado, los empleadores serán sancionados administrativamente con multas, adicionalmente de la posibilidad de ser objeto de sanciones penales o civiles, teniendo presente que ninguna es excluyente de las demás.

Gestión de seguridad y salud laboral.

Como lo señala Yangali (2020), a nivel mundial son inimaginables las cifras de personas que sufren accidentes laborales o contraen enfermedades profesionales en sus centros de trabajo, afectando aspectos laborales, así como aspectos económicos que retrasan el desarrollo de cada país, la principal razón de que se produzcan cada vez más estos casos es la falta de buenas prácticas de prevención mediante la gestión de la de seguridad y salud en el centro laboral, lo cual va contra el derecho fundamental de los trabajadores a contar con las condiciones laborales necesarias que no les ocasionen riesgos alto de accidentes laborales o enfermedades profesionales. La principal solución que el Doctor Yangali (2020) propone es mejorar e implementar ciertas acciones bajo las cuales el personal laboral se sentirá más conforme y seguro, las Organización Internacional del Trabajo nuevas medidas involucran protección física y psicológica.

Teniendo en cuenta el contexto y las circunstancias que se enfrentan a raíz de la aparición de la nueva cepa de coronavirus a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), ha dictaminado se tenga presente en las políticas nacionales de cada estado que, el regreso de los trabajadores a los centros laborales donde se desempeñarán, resguarden la protección de la seguridad y salud de los mismos, implementando mejores condiciones laborales que refuercen los derechos de los trabajadores a desempeñar sus funciones en un establecimiento seguro, que le brinde la confianza necesaria para que los niveles de productividad y el estado integral de los trabajadores no se vea afectado, también se menciona que, una de las razones que debe motivar a los gobiernos a la adopción de políticas laborales que busquen cubrir los derechos de los colaboradores en el momento presente, es que la pandemia que se vive mundialmente a afectado increíblemente la

economía mundial y una de las formas que se tiene para reducir el impacto que ha obligado a miles de industrial a cerrar, es evitando lo más posible la exposición de los trabajadores a riesgos innecesarios.

Conforme la ley N°29783 (2016), el rol del empleador respecto al vínculo laboral con sus trabajadores va más allá de recibir una ganancia por el trabajo que ellos realizan en las empresas, el rol de los empleadores deberá ser dirigido por un conjunto de principios asumidos con el propósito de garantizar a los trabajadores el correcto respeto a sus derechos de acuerdo a las leyes vigentes, como lo señala la ley, uno de los principios es el de responsabilidad, mediante el cual se cubre a los empleados que sufran algún tipo de enfermedad o accidente como secuela del desempeño de la actividad en el trabajo, haciendo responsable al empleador de forma legal y económica. Dentro de la misma ley, para mejorar el efecto de su aplicación, se considera una serie de conceptos que ayudan a aligerar un poco el proceso cuando se incurre en alguna falta que contravenga lo estipulado en la ley, en este caso sobre las enfermedades profesionales, se menciona que son consideradas como el conjunto de enfermedades resultantes de realizar la actividad laboral y que dañan la vitalidad de los trabajadores, es importante tener en cuenta que si como consecuencia de la falta de prevención de los empleadores, la salud de los trabajadores se ve expuesta a contraer dichas enfermedades profesionales, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo evaluará las condiciones, de confirmar concretamente que el daño ocasionada al trabajador es por causa del incumplimiento de leyes por parte del empleador, determinará inmediatamente el pago de la indemnización del daño para el trabajador o beneficiarios, de acuerdo al caso en concreto.

Según Redacción Gestión (2020), el congreso peruano presentó un proyecto de ley, que ya fue aprobado, destinado a incluir al COVID-19 dentro de las enfermedades profesionales de las cuales pueden ser víctimas los trabajadores del sector salud, como resultado del mismo riesgo laboral que enfrentan diariamente y el nivel alto de exposición que tienen a contraer esta enfermedad en los centros hospitalarios donde trabajan, es importante señalar que también se busca incluir dentro de las profesiones más vulnerables a la infección por COVID-19, a las fuerzas armadas, policiales y aquellos que cumplan funciones de resguardo particular.

La inclusión de la enfermedad generada por el virus del COVID-19 dentro de las enfermedades profesionales ya establecidas, responde a la realidad que se observa frente al incremento de muertes del personal médico de diferentes centros de salud tanto privados como públicos, los cuales estuvieron expuestos directamente, por factores diversos, al contagio de esta enfermedad. Es entonces que se ve reflejada el carácter protector que tiene que tener la norma para con los derechos de los trabajadores, sin embargo como lo señala este diario, las profesión considerada es la médica, pero con la activación de empresas e industrias se podría señalar que el resto de trabajadores de los demás sectores también están constantemente expuestos a contraer la enfermedad por COVID-19, teniendo presente que diferentes investigaciones médicas realizadas indican que la propagación del virus es de fácil trasmisión de sujeto a sujeto.

2.2.2. Indemnización en el derecho laboral

En el Perú, la situación laboral de miles de empleados está regulada mediante la ley del trabajo, en la cual si bien es cierto se consideran muchos aspectos que le reconocen derechos a los trabajadores y deberes a los empleadores, tratando de equiparar la estrecha relación entre ambos, pero al entrar en vigor la Constitución

actual (1993), algunos de los derechos ganados se restringieron, es por ellos que en la actualidad como forma de compensar dicho retroceso, las cortes laborales han generado precedentes sobre casos concretos en los que se vulneraron derechos laborales y la aplicación de la ley laboral no era suficiente para determinar de manera justa un fallo, como ejemplo tenemos que, en la legislación peruana la indemnización laboral se da únicamente en casos de despidos injustificados o arbitrarios, dejando de lados muchas otras circunstancias injustas que enfrentan los trabajadores, circunstancias que vulneran sus derechos internacionalmente reconocidos, como señala Redacción Gestión (2017), existe gracias a la jurisprudencia establecida, el pago de INDyP pero esto solo en caso de despido fraudulento o encausado, imponiendo al empleador responsable del accionar incorrecto, el pago por concepto de daño moral, lucro cesante y plan de vida, de declararse o manifestarse la responsabilidad del empleador.

Como ya se ha mencionado anteriormente, los precedentes laborales dictaminados por las cortes correspondientes son de vital importancia para que se puedan reconocer los derechos de los colaboradores a futuro, es entonces que como lo supone la Corte Suprema de Justicia (2017) en la casación laboral 10398-2017, Lima, determinó respecto a las enfermedades profesionales, se entienden como aquellas de índole permanente o temporal que afecta directamente el estado de salud del trabajador. La enfermedad profesional se origina como resultado del desarrollo de la actividad laboral que realiza dentro del centro de trabajo.

Sobre el contrato de trabajo, dentro de la casación se colige que, al celebrar el mismo entre las partes, se origina una obligación principal referida al pago del sueldo correspondiente y los beneficios sociales derivados de ella, pero también se crea una obligación accesoria por parte del empleador, quien debe responder por la seguridad

y salud de sus trabajadores, esta obligación es de cumplimiento estricto ya que los trabajadores tienen el derecho a que el cumplimiento de sus labores este resguardado por las estrategias de prevención y control de riesgos profesionales que deben seguir los empleadores para garantizar el bienestar de sus trabajadores.

Al ser los empleadores los sujetos encargados de controlar la seguridad y salud en el trabajo y aceptando su responsabilidad al celebrar el contrato laboral, teniendo en cuenta las normas legales respectivas se genera responsabilidad civil contractual. La citada casación concluye que de ser necesario se deberá indemnizar al trabajador que contrajo una enfermedad profesional, dicha indemnización se origina a partir de contrato laboral y es destinada a resarcir el daño y perjuicio generado al trabajador de confirmarse previa investigación, el incumplimiento de las acciones preventivas por parte del empleador.

La responsabilidad del empleador será evaluada conforme al dolo o culpa imperdobable sobre el acto que generó que el trabajador sea expuesto al peligro que afectó su salud, de considerarse que actuó con culpa inexcusable se deberá probar que el empleador no tomó las medidas para la previsión de la seguridad y salud de sus trabajadores, de acuerdo a eso se determinará el pago de una InDyP por el detrimento ocasionado.

Incumplimiento de protocolos de contingencia.

De acuerdo con las medidas sanitarias estipuladas por el estado, para la reapertura de diversos centros laborales, los empleadores tienen la obligación de cumplir con algunos requisitos que protejan el bienestar de los trabajadores mientras desarrollan sus actividades laborales, entre ellas se hace mención de mantener medidas informativas y de control para que no se propague el COVID-19, siendo estas

de cumplimiento estricto más aún frente al incremento de casos de contagio y posterior muerte.

Medidas de información.

Entre las principales medidas de información que la ley señala que se cumplan se encuentran las capacitaciones dirigidas al personal sobre las formas de contagio del COVID-19 y como prevenir ser víctima de esta enfermedad que puede traer consecuencias fatales para los trabajadores, otra de las medidas informativas son las señalizaciones dentro del centro de trabajo, es importante colocar afiches que indiquen la adecuada ablución de manos, el uso de barbijo y el alejamiento social.

Medidas de control.

Respecto a las medidas de control tomadas por el empleador para resguardar el bienestar de los trabajadores, es señala que es necesario que los empleadores le brinden suministros como mascarillas y alcohol en gel a sus trabajadores, también es de suma importancia el control de temperatura de estos en el ingreso al centro laboral y el control periódico mediante pruebas de descarte de COVID-19.

2.2.3. Casaciones laborales

Casación laboral N° 16050-2015 sobre indemnización por los daños y perjuicios (2016).

Se refiere al recurso de casación que interpuso la compañía denunciada, Pesquera Hayduk S.A. contra la resolución de data 19 de agosto de 2015, que anuló el veredicto que se emitió en primera instancia del 24 de octubre de 2014, que declaró no fundada la demanda y modificándola, declaró fundada, en el proceso que siguió el ciudadano Jorge Feliz De la Cruz, que se refiere a la InDyP.

El demandante solicita a la Empresa Hayduk S.A por la cantidad de trescientos mil nuevos soles por concepto de InDyP en la modalidad de responsabilidad extra-patrimonial.

El demandante, el 14 de mayo de 2011, padeció un percance laboral mientras efectuaba el aseo y la higiene de la embarcación Pesquera Manu 10; este accidente implicaba la caída del trabajador, producto de la agitación y oleaje, siendo la rodilla derecha la afectada por golpearse fuertemente, sus compañeros de laborales lo auxiliaron y fue conducido para que sea atendido por un médico. Después de haberse realizado las evaluaciones médicas y como consecuencia del accidente del trabajo, el 24 de julio de 2012, se emitió el informe donde se estableció el nivel y naturaleza de la invalidez parcial permanente.

En primera instancia, mediante sentencia, el juez del segundo juzgado especializado de trabajo permanente de la corte superior de la Santa, expresó la demanda infundada.

El querellante apeló, y a través de la sentencia de segunda instancia la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, procedió a revocar la sentencia apelada, reformándola declarándola fundada, indicando que se reembolse la cantidad de cincuenta mil nuevos soles.

La sala declaró no fundado el recurso de casación que interpuso la compañía querellada, Pesquera Hayduk S.A, que presentó el 31 de agosto de 2015, en consecuencia, no casaron el veredicto de vista de 2105.

Casación laboral N° 4258-2016 Lima sobre pago por indemnización por daños y perjuicios (2016).

La parte demandada, Transportes Civa SAC, interpuso recursos de casación a través de un escrito del 18 de noviembre de 2015, contra la sentencia de vista en la

resolución del 21 de agosto de 2015, que declaró no fundada la demanda y reformándola, la declaran fundada en parte, exigiendo que la empresa demandada pague la cantidad de 45,000.00 soles.

Como causal de casación, denuncia la parte recurrente, la apreciación errada del artículo 53 de la ley N° 29783, de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016).

La magistrada del vigésimo cuarto juzgado especializado de trabajo transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la resolución respectiva, declaró no fundada la demanda al acreditarse el accidente laboral, no generado ni por descuido ni inobservancia de las responsabilidades legales de la compañía querellada, sino por un tercero al haber actuado de forma no responsable.

Por lo tanto, no se realizó la casación de la sentencia que revocó la sentencia. Los jueces de inferiores instancias decidieron apartarse de dicho criterio, y manifestaron no fundado el recurso de casación que fue interpuesto por la compañía denunciada, a través de un escrito del 18 de noviembre de 2015.

Sentencia casación laboral N° 2293-2012 Cusco (2012).

En la sala de derecho constitucional y social permanente de la corte suprema de Justicia de la Republica, se ve el caso número 2293, en junta pública donde la abogada señora Tika Luisar Obregón, es abogada de la parte demandante, Ricardina Cáceres Huaranca viuda de Guzmán.

Se refiere al recurso de casación que interpuso doña Ricardina Cáceres Huaranca Viuda de Guzmán, en representación de la sucesión de don Gilberto Manuel Guzmán Cáceres, contra la resolución que declaró fundada en parte la excepción de transacción, respecto únicamente de pretender la indemnización por accidente de trabajo mortal, que dañó el proyecto de vida, confirmando la apelada en los otros asuntos.

Las causales de la procedencia del recurso de casación: a) la contravención del debido proceso, articulo 7 de la ley orgánica del Poder Judicial; b) la aplicación indebida del artículo N° 1969 del Código civil; c) contradicción con otras resoluciones dadas por la corte suprema y cortes superiores.

Entrando en análisis de infracción normativa denunciada, por vulneración del artículo 139 inciso 3, de la carta magna del Estado y del artículo N° 7 de la ley orgánica del poder judicial, debemos resaltar que los jueces de mérito, no han dado respuesta razonada, motivada y congruente en la pretensión de la actora, por cuanto no han analizado si de parte de la entidad empleada hubo responsabilidad civil frente a su empleado, proveniente del contrato del trabajo suscrito, entre estos, pues una de las obligaciones del empleador que se derivan del vínculo laboral es el deber de dar las garantías suficientes de seguridad y salud del personal que se encuentran subordinados frente a él, teniendo en cuenta que, la Universidad Andina del Cusco, era la empleadora del empleador, que en vida fue el ingeniero Guzmán Cáceres y el accidente de trabajo mortal de produjo como consecuencia del cumplimiento de la labor encomendado al actor, por su empleadora. Se tiene que evaluar, si la emplazada tuvo o no culpa, si tomó las medidas de seguridad exigidas, si cumplió o no con las obligaciones de la indemnización, si actuó de manera antijurídica lo que infringiera daño al trabajador, por lo que se debe determinar la obligación del pago de una vida como consecuencia del accidente laboral. El colegiado emitirá una sentencia nueva, dando los fundamentos de hecho y jurídicos que sustenten su dictamen, tomando en consideración la naturaleza del pedido de la demanda.

Por lo que, el tribunal supremo, cumpliendo estrictamente los derechos fundamentales en un debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva de las partes involucradas, y siendo su deber el de administrar justicia, declaró fundado el recurso

de casación, en concordancia con lo establecido en el artículo N° 139, inciso 3 de la constitución política del Estado, articulo N° 7 de la ley orgánica del poder judicial, y articulo III del título preliminar de la ley procesal del Trabajo N° 2949.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

2.3.1. Enfermedad

Según la OMS (2006), la enfermedad es una alteración del correcto funcionamiento del sistema físico o psíquico del ser humano, lo cual le produce cierto nivel de menoscabo, manifestándose a través de sintomatología y presentando características singulares según el tipo de padecimiento médico que se tenga.

2.3.2. Indemnización

Redacción Gestión (2017) menciona que, es una retribución dineraria para una persona, por haberle causado un determinado daño o perjuicio que vulnere sus derechos frente a terceros, con el fin de compensar de manera económica la afectación.

2.3.3. Responsabilidad contractual

Neves (2018) es una obligación adquirida con la celebración de un contrato entre las partes, como respuesta al incumplimiento de una de las partes sobre las cláusulas señaladas, debido a la inejecución o ejecución tardía de lo pactado en dicho contrato.

2.3.4. Riesgo

En palabras de Nunes (2016), se interpreta que el riesgo es el conjunto de acciones y momentos destinados posiblemente a poner en peligro a una persona, manteniendo la probabilidad de padecer algún accidente o enfermedad que le produzca un daño directo, a razón de la exposición a dicho evento que conlleve peligro.

2.3.5. Trabajo

Para Boza (2011), el trabajo es toda aquella actividad que realiza el ser humano para la creación de bienes o servicios, cuyas ganancias o frutos le pertenecen a un tercero determinado como empleador por ello, tiene carácter oneroso, esto quiere decir que recibe una retribución dineraria por la acción que realiza, teniendo como fin saciar sus necesidades y las de la colectividad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

La clase de estudio es básico porque analiza la problemática a partir de una base teórica que explica la realidad, siendo en este caso el de establecer los casos en que el empleador debe asumir el pago de InDyP por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador en época de alarma sanitaria.

El diseño es no experimental, observacional debido a que estudió el fenómeno tal como está, sin modificar la realidad.

3.2. Población y muestra

Población

La población está constituida por:

- 25 jueces laborales
- 500 abogados

Muestra

La muestra fue no probabilística y seleccionada por el investigador; la muestra se conformó de la siguiente forma:

- 5 jueces laborales
- 30 abogados especialistas en derecho laboral

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

El pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador lo asume el empleador cumpliendo los protocolos de contingencia, en época de COVID-19, en los casos vistos en la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2021.

3.3.2. Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica.

El derecho del trabajador a que se desarrolle en un lugar saludable y seguro vulnera las medidas de comunicación e información, en época de COVID-19, en los casos vistos en la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2021.

Segunda hipótesis específica.

El derecho del trabajador a que las condiciones del trabajo sean concordantes con la dignidad y bienestar del servidor, vulneran las medidas de control, en época de COVID-19, en los casos vistos en la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2021.

3.4. Variables - Operacionalización

3.4.1. Variable independiente

Pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador.

3.4.2. Variable dependiente

Incumplido con los protocolos de contingencia.

3.4.3. Cuadro de operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Pago de InDyP por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador.	Derecho al trabajador a que se desarrolle en un lugar saludable y seguro.	Instrumentos de bioseguridad.
	Derecho al trabajador a que las condiciones de trabajo sean concordantes con la dignidad y el bienestar del servidor.	
	Medidas de comunicación e información.	Obligatoriedad de la vacunación (Triple dosis).

Incumplido con los protocolos de contingencia	Medidas de control.	Obligatoriedad de mascarillas. Pruebas COVID-19.

3.5. Métodos y técnicas de investigación

3.5.1. Métodos

Se empleó el método hipotético deductivo, método exploratorio, explicativo, hermenéutico, debido a que se postuló una conjetura investigativa, la misma que se contrastó estadísticamente.

3.5.2. Técnicas

- Análisis de los documentos.
- Encuesta.

3.5.3. Instrumentos

- Guía de análisis de los documentos
- Cuestionario escala Likert.

3.6. Procesamiento de los datos

Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24 para procesar los datos, los cuales fueron objeto de un análisis e interpretación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Validación de los instrumentos por juicio de expertos

La validación del instrumento se efectuó, en una primera etapa, a través de juicio de expertos; especialistas en derecho penal, que por su preparación, conocimiento y ejercicio profesional dieron la conformidad a las preguntas de los cuestionarios, para que se puedan aplicar las herramientas de medición. Serán los especialistas que examinaron el instrumento y sus resultados se presentaron empleando el coeficiente de validez V de Aiken, referido al juicio de expertos, respecto a la validación de contenido.

El coeficiente de validez V de Aiken, se debe señalar que las valoraciones asignadas son dicotómicas, valores entre 0 a 1, o politómicas, valores entre 0 a 5. Es así que, en el presente caso, se calcularon las respuestas de carácter dicotómico y el análisis de un ítem por un grupo de jueces, por lo que se empleó la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

s = Valor asignado por el juez i,

n = Cantidad de jueces

c = Cantidad de valores de la escala de valoración (2. en este caso)

Este coeficiente puede conseguir valores entre O y 1; a medida que el valor obtenido sea más alto, el ítem va a tener una mayor validez de contenido.

Interpretación de las dimensiones por los expertos.

Empleando la V de Aiken, se estableció un valor para determinar si las preguntas que se habían elaborado eran válidas en su contenido, tal como se puede leer en la tabla 2

Tabla 2

V de Aiken para indemnización daños y perjuicios

Item	Variable: Pago de indemnización por daños y perjuicios			
	Jueces –- Abogados			
	1	2	Aciertos	V.
1	1	1	2	1
2	1	1	2	1
3	1	1	2	1
4	1	1	2	1
5	1	1	2	1
6	1	1	2	1
Nº 6	TOTAL		12	1

Interpretación de la dimensión: derecho al trabajador a que se desarrolle en un lugar y espacio seguro y saludable: de la tabla se desprende que, son 2 los jueces que dieron cada valor entre de 0 a 1, añadiendo los seis Items evaluados a un total de 12, por los 2 aciertos, y consiguiendo un valor final de 1, por lo que de esta manera se logra la validación de contenido del dispositivo.

Tabla 3

V de Aiken protocolo de cumplimiento

Item	Dimensión: protocolos de cumplimiento.			
	Jueces – Abogados			
	1	2	Aciertos	V.
11	1	1	2	1
12	1	1	2	1
13	1	1	2	1
14	1	1	2	1
15	1	1	2	1
Nº 5	TOTAL		10	1

Interpretación de la dimensión protocolos de cumplimiento: de la tabla, se indica que son 2 los jueces, que dieron los valores computados de 0 a 1, haciendo la suma de los 5 Ítems evaluados a un total de 10, por los dos aciertos respectivos, teniendo un valor final de 1, lográndose la validación de contenido del dispositivo construido.

Fiabilidad de los instrumentos de medición

Se aplicó una prueba piloto para los dos instrumentos de medición, a una muestra de 15 participantes similares a la población de estudio. El resultado para la variable 1, se lee en la tabla 5

Tabla 4

Fiabilidad para la variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.800	4

El resultado para la variable 2, se le en la tabla 6

Tabla 5

Fiabilidad para la variable 2

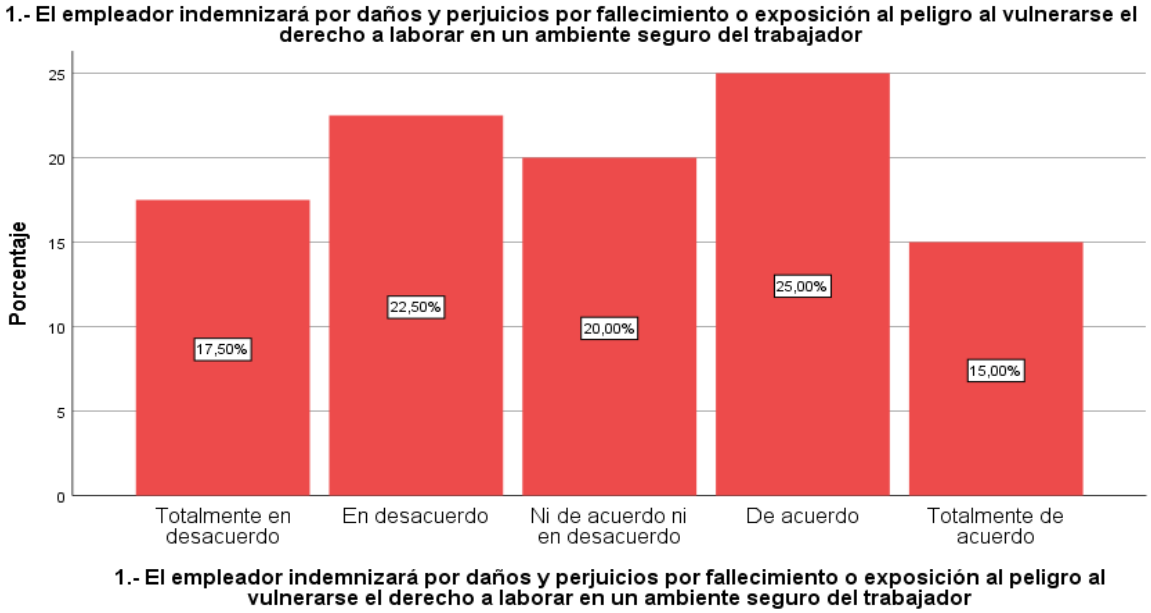
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.884	5

Los resultados indican que ambos instrumentos son confiabilidad, por lo cual se utilizó para la recopilación de los datos necesarios para el estudio.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Figura 1

Empleador indemniza por daños, perjuicio, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerarse derechos laborales



Análisis e Interpretación.

En la figura 1 se observa que las proporciones por operadores jurídicos son las siguientes:

- 15,00 % están totalmente de acuerdo.
- 25,00 % están de acuerdo.
- 20,00 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 22,50 % están en desacuerdo.
- 17,50 % están totalmente en desacuerdo.

El 25,00 % de operadores, por ser la opción de mayor porcentaje, se ubican en el rango de acuerdo.

Tabla 6

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar derecho a laboral ambiente seguro

	Tipo de encuestado							
	Juez laboral		Especialista jurisdiccional laboral		Abogado especialista en derecho laboral		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	1	10,0	6	24,0	7	17,5
En desacuerdo	0	0,0	1	10,0	8	32,0	9	22,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	60,0	0	0,0	5	20,0	8	20,0
Totalmente de acuerdo	2	40,0	1	10,0	3	12,0	6	15,0
Total	5	100,0	10	100,0	25	100,0	40	100,0

Análisis e Interpretación.

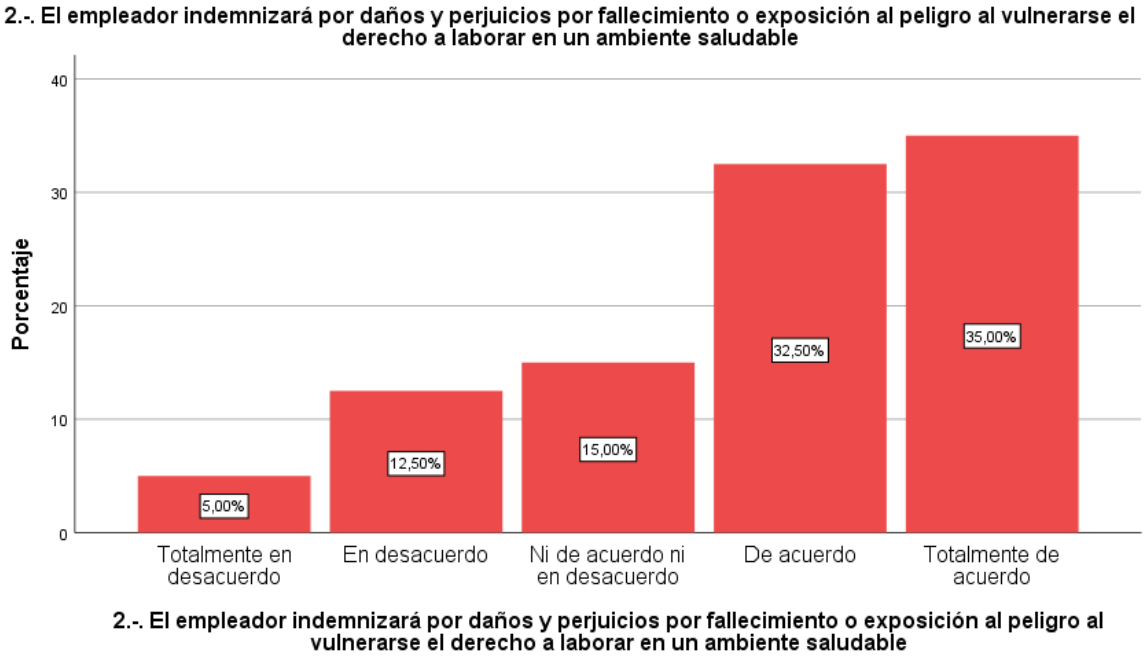
De la tabla 6 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 0,0 % jueces laborales.
- 70,0 % especialista jurisdiccional laboral.
- 12,0 % abogados expertos laboralistas.

El 22,5 % de operadores, por ser la opción de mayor porcentaje, se ubican en el rango de totalmente de acuerdo.

Figura 2

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro vulnerando el derecho a laborar en un ambiente saludable



Análisis e interpretación:

En la figura 2, se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 35,00 % están totalmente de acuerdo.
- 32,50 % están de acuerdo.
- 15,00 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 12,50 % están en desacuerdo.
- 5,00 % están totalmente en desacuerdo.

El 35,00 % de operadores, por ser la opción de mayor porcentaje, se ubican en el rango de totalmente de acuerdo.

Tabla 7

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar derecho a laborar en ambiente saludable

	Tipo de encuestado							
	Juez laboral		Especialista jurisdiccional laboral		Abogado especialista en derecho laboral		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0	0,0	2	8,0	2	5,0
En desacuerdo	0	0,0	2	20,0	3	12,0	5	12,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	40,0	1	10,0	3	12,0	6	15,0
De acuerdo	0	0,0	1	10,0	12	48,0	13	32,5
Totalmente de acuerdo	3	60,0	6	60,0	5	20,0	14	35,0
Total	5	100,0	10	100,0	25	100,0	40	100,0

Análisis e interpretación:

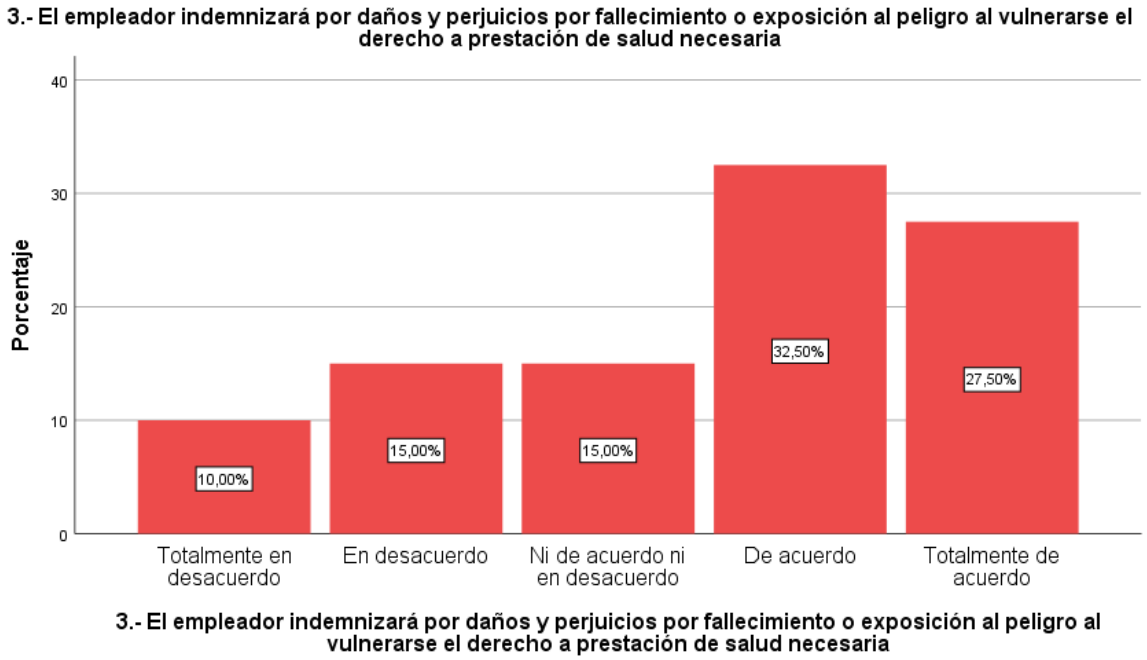
De la tabla 7 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 60,0 % jueces laborales.
- 60,0 % especialista jurisdiccional laboral.
- 20,0 % abogados especialistas en derecho laboral.

El 35,0% de operadores, por ser la opción de mayor proporción, se ubican en el rango de totalmente de acuerdo.

Figura 3

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar derecho a prestación de salud necesaria



Análisis e Interpretación:

En la figura 3 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 27,50 % están totalmente de acuerdo.
- 32,50 % están de acuerdo.
- 15,00 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 15,00 % están en desacuerdo.
- 10,00 % están totalmente en desacuerdo.

El 32,50 % de operadores, por ser la opción de mayor proporción, se ubican en el rango de acuerdo.

Tabla 8

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar derecho a prestación de salud necesaria

	Tipo de encuestado							
	Juez laboral		Especialista jurisdiccional laboral		Abogado especialista en derecho laboral		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	1	10,0	3	12,0	4	10,0
En desacuerdo	1	20,0	1	10,0	4	16,0	6	15,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	60,0	0	0,0	3	12,0	6	15,0
De acuerdo	0	0,0	0	0,0	13	52,0	13	32,5
Totalmente de acuerdo	1	20,0	8	80,0	2	8,0	11	27,5
Total	5	100,0	10	100,0	25	100,0	40	100,0

Análisis e Interpretación:

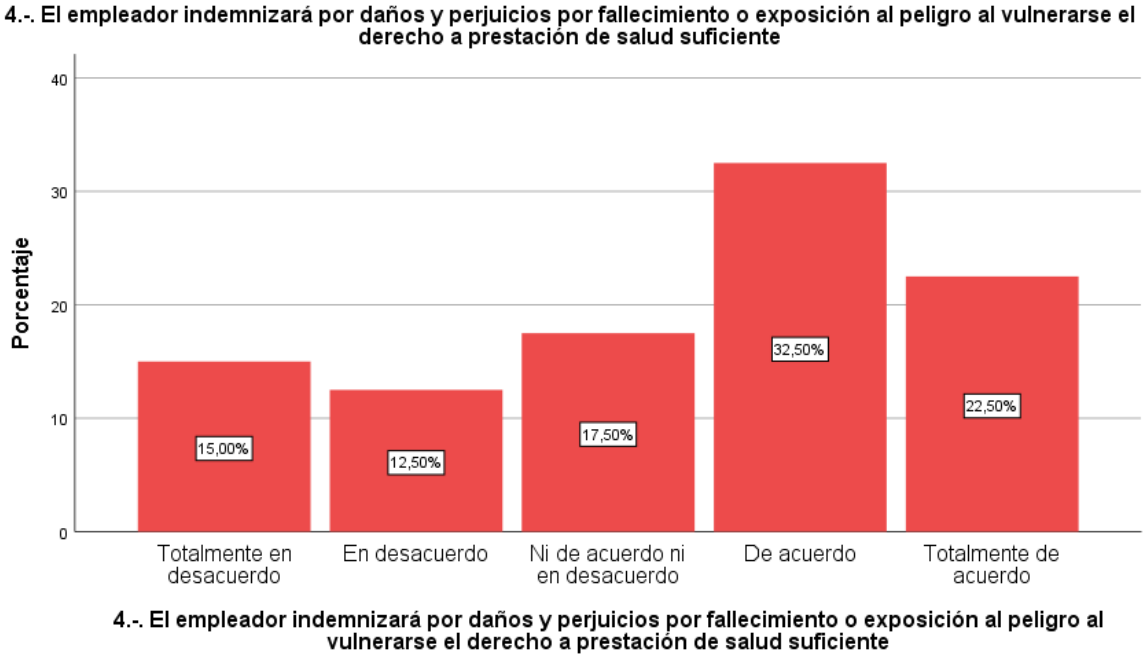
En la tabla 8 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 0,0 % jueces laborales.
- 0,0 % especialista jurisdiccional laboral.
- 52,0 % abogados expertos en derecho laboral.

El 32,5% de operadores, por ser la opción de mayor porcentaje, se ubica en el rango de acuerdo.

Figura 4

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar el derecho a prestación de salud suficiente



Análisis e Interpretación:

En la figura 4 se observa que los proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 22,50 % están totalmente de acuerdo.
- 32,50 % están de acuerdo.
- 17,50 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 12,50 % están en desacuerdo.
- 15,00 % están totalmente en desacuerdo.

El 32,50 % de operadores, por ser la opción de mayor proporción, se ubican en el rango de acuerdo.

Tabla 9

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al vulnerar derecho a prestación de salud suficiente

	Tipo de encuestado							
	Juez laboral		Especialista jurisdiccional laboral		Abogado especialista en derecho laboral		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	1	10,0	5	20,0	6	15,0
En desacuerdo	0	0,0	3	30,0	2	8,0	5	12,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	40,0	0	0,0	5	20,0	7	17,5
De acuerdo	0	0,0	3	30,0	10	40,0	13	32,5
Totalmente de acuerdo	3	60,0	3	30,0	3	12,0	9	22,5
Total	5	100,0	10	100,0	25	100,0	40	100,0

Análisis e Interpretación:

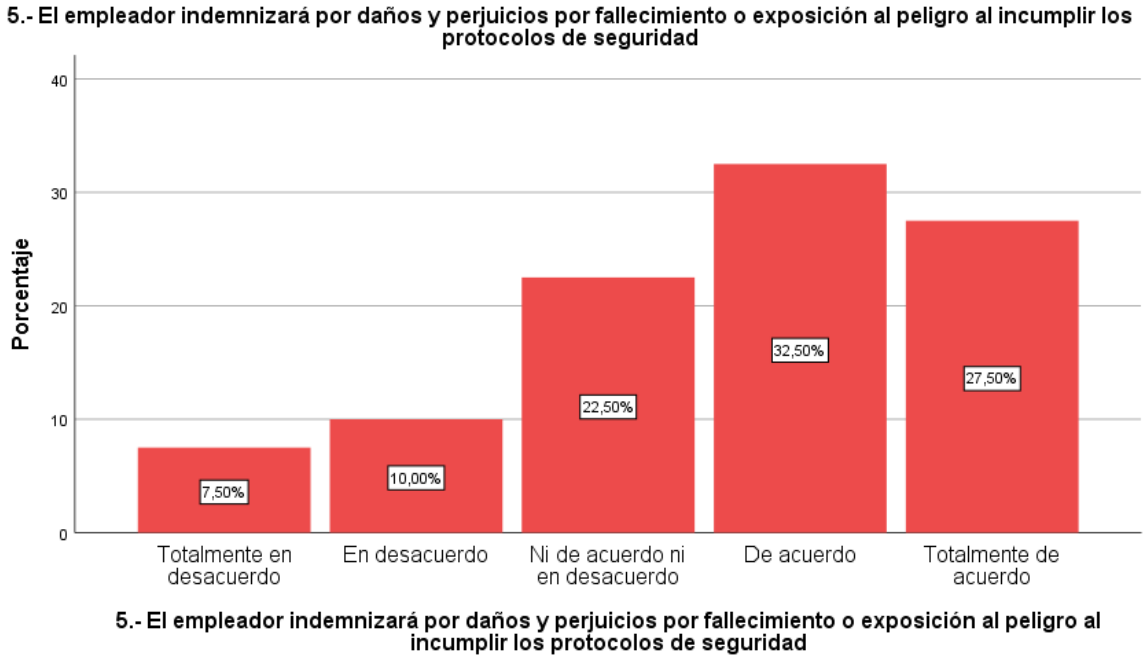
De la tabla 9 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 0,0 % jueces laborales.
- 30,0 % especialista jurisdiccional laboral.
- 40,0 % abogados especialistas en derecho laboral.

El 32,5 % de operadores, por ser la opción de mayor proporción, se ubica en el rango de acuerdo.

Figura 5

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al incumplir protocolos de seguridad



Análisis e Interpretación:

En la tabla 5 se observa que las proporciones de los por operadores jurídicos son las siguientes:

- 27,50 % están totalmente de acuerdo.
- 32,50 % están de acuerdo.
- 22,50 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 10,00 % están en desacuerdo.
- 7,50 % están totalmente en desacuerdo.

El 32,50 % de operadores, por ser la opción de mayor porcentaje, se ubica en el rango de acuerdo.

Tabla 10

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al incumplir protocolos de seguridad

	Tipo de encuestado							
	Juez laboral		Especialista jurisdiccional laboral		Abogado especialista en derecho laboral		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	1	10,0	2	8,0	3	7,5
En desacuerdo	2	40,0	1	10,0	1	4,0	4	10,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	20,0	0	0,0	8	32,0	9	22,5
De acuerdo	1	20,0	3	30,0	9	36,0	13	32,5
Totalmente de acuerdo	1	20,0	5	50,0	5	20,0	11	27,5
Total	5	100,0	10	100,0	25	100,0	40	100,0

Análisis e Interpretación:

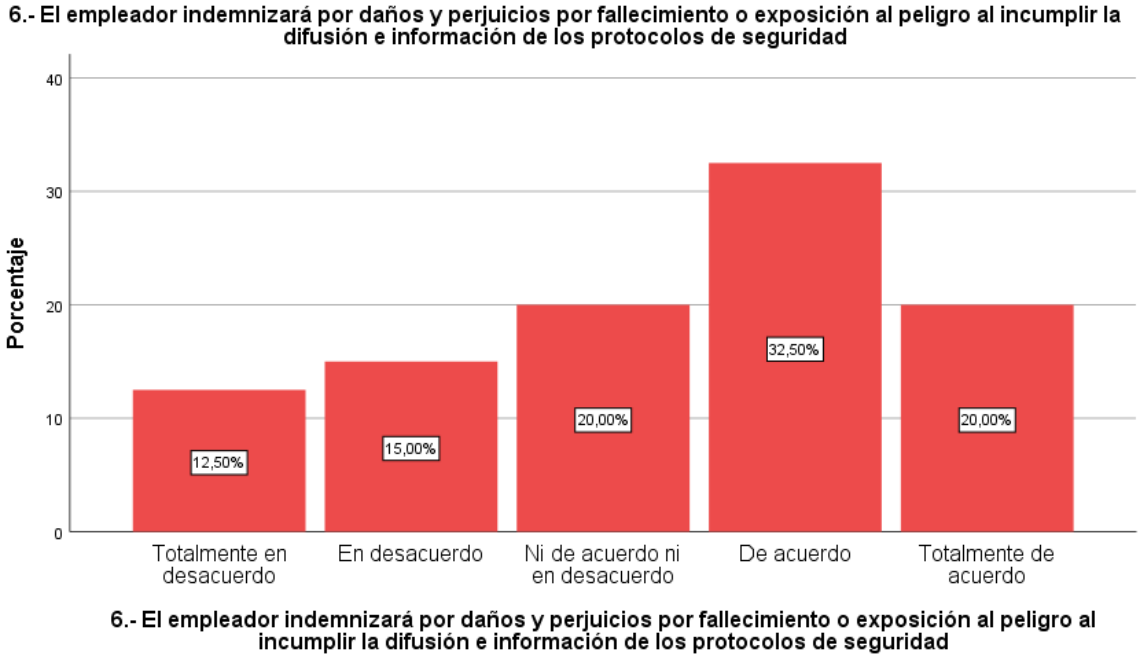
De la tabla 10 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 20,0 % jueces laborales.
- 30,0 % especialista jurisdiccional laboral.
- 36,0 % abogados especialistas en derecho laboral.

El 32,5 % de operadores, por ser la opción de mayor porcentaje, se ubican en el rango de acuerdo.

Figura 6

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al incumplir difusión e información protocolos de seguridad



Análisis e Interpretación:

En la figura 6 se observa que las proporcionaes de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 20,00 % están totalmente de acuerdo.
- 32,50 % están de acuerdo.
- 20,00 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 15,00 % están en desacuerdo.
- 12,50 % están totalmente en desacuerdo.

El 32,50 % de operadores, por ser la opción de mayor porcentaje, se ubican en el rango de acuerdo.

Tabla 11

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al incumplir difusión e información de protocolos de seguridad

	Tipo de encuestado							
	Juez laboral		Especialista jurisdiccional laboral		Abogado especialista en derecho laboral		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	3	30,0	2	8,0	5	12,5
En desacuerdo	1	20,0	2	20,0	3	12,0	6	15,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	60,0	0	0,0	5	20,0	8	20,0
De acuerdo	0	0,0	0	0,0	13	52,0	13	32,5
Totalmente de acuerdo	1	20,0	5	50,0	2	8,0	8	20,0
Total	5	100,0	10	100,0	25	100,0	40	100,0

Análisis e Interpretación:

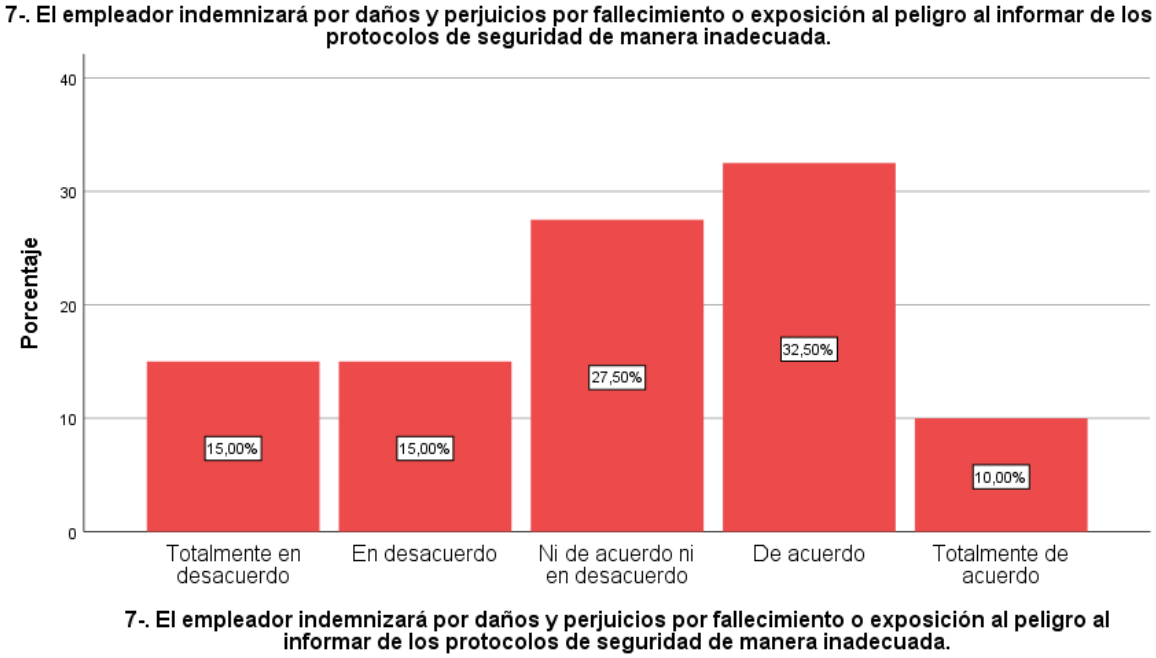
De la tabla 11 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 0,0 % jueces laborales.
- 0,0 % especialista jurisdiccional laboral.
- 52,0 % abogados especialistas en derecho laboral.

El 32,5 % de operadores, por ser la opción de mayor proporción, se ubica en el rango de acuerdo.

Figura 7

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al informar de los protocolos de seguridad de manera inadecuada



Análisis e Interpretación:

En la figura 7 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 10,00 % están totalmente de acuerdo.
- 32,50 % están de acuerdo.
- 27,50 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 15,00 % están en desacuerdo.
- 15,00 % están totalmente en desacuerdo.

El 32,50% de operadores, por ser la opción de mayor proporción, se ubica en el rango de acuerdo.

Tabla 12

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al informar de protocolos de seguridad de manera inadecuada

	Tipo de encuestado							
	Juez laboral		Especialista jurisdiccional laboral		Abogado especialista en derecho laboral		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Totalmente en desacuerdo	1	20,0	1	10,0	4	16,0	6	15,0
En desacuerdo	1	20,0	2	20,0	3	12,0	6	15,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	60,0	0	0,0	8	32,0	11	27,5
De acuerdo	0	0,0	4	40,0	9	36,0	13	32,5
Totalmente de acuerdo	0	0,0	3	30,0	1	4,0	4	10,0
Total	5	100,0	10	100,0	25	100,0	40	100,0

Análisis e Interpretación:

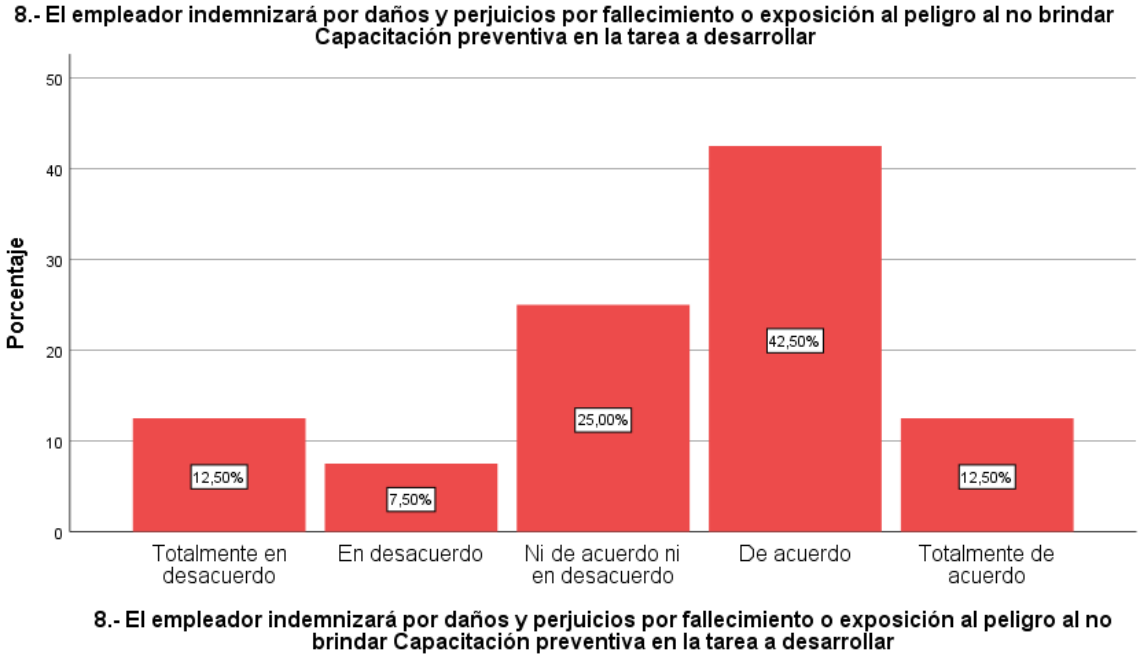
De la tabla 12 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 0,0 % jueces laborales.
- 40,0 % especialista jurisdiccional laboral.
- 36,0 % abogados especialistas en derecho laboral.

El 32,5% de operadores, por ser la opción de mayor porcentaje, se ubica en el rango de acuerdo.

Figura 8

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al no brindar capacitación preventiva en tarea a desarrollar



Análisis e Interpretación:

En la tabla 8 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 12,50 % están totalmente de acuerdo.
- 42,50 % están de acuerdo.
- 25,00 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 7,50 % están en desacuerdo.
- 12,50 % están totalmente en desacuerdo.

Si el 42,50 % de operadores, por ser la opción de mayor proporción, se ubica en el rango de acuerdo.

Tabla 13

Empleados indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al no brindad capacitación preventiva en tarea a desarrollar

	Tipo de encuestado							
	Juez laboral		Especialista jurisdiccional laboral		Abogado especialista en derecho laboral		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	2	20,0	3	12,0	5	12,5
En desacuerdo	0	0,0	1	10,0	2	8,0	3	7,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	60,0	1	10,0	6	24,0	10	25,0
De acuerdo	2	40,0	3	30,0	12	48,0	17	42,5
Totalmente de acuerdo	0	0,0	3	30,0	8	25,0	5	12,5
Total	5	100,0	10	100,0	25	100,0	40	100,0

Análisis e Interpretación:

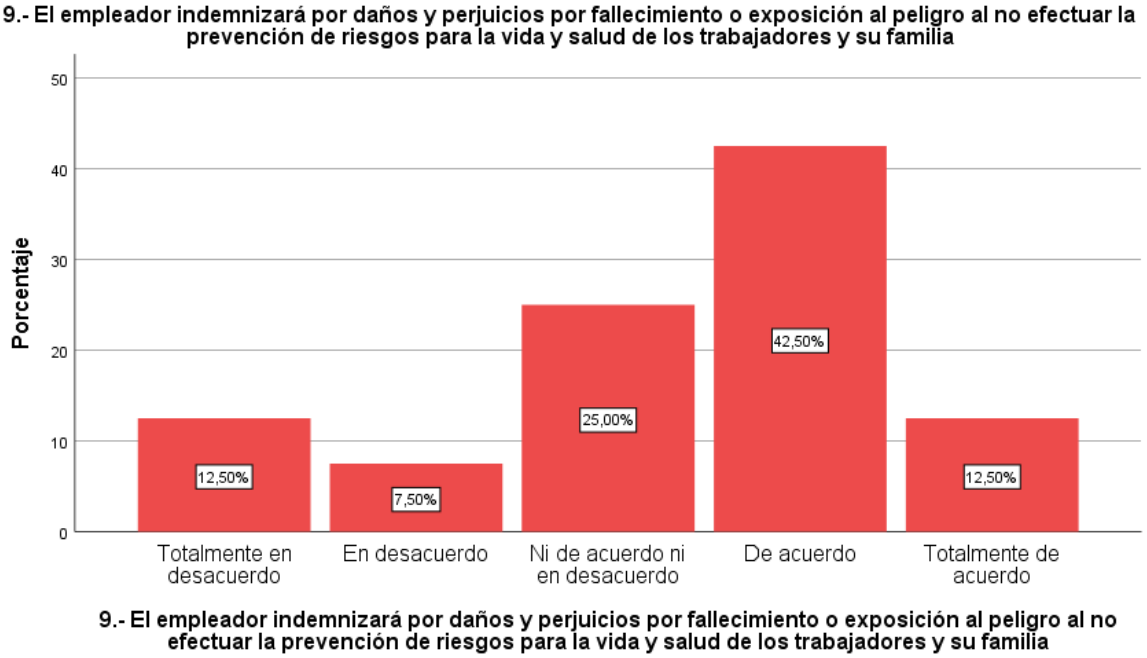
De la tabla 13 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 40,0 % jueces laborales.
- 30,0 % especialista jurisdiccional laboral.
- 48,0 % abogados especialistas en derecho laboral.

El 42,5 % de operadores, por ser la opción de mayor proporción, se ubica en el rango de acuerdo.

Figura 9

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al no efectuar prevención de riesgos para la vida y salud trabajadores y familia



Análisis e Interpretación:

En la figura 9 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 12,50 % están totalmente de acuerdo.
- 42,50 % están de acuerdo.
- 25,00 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 7,50 % están en desacuerdo.
- 12,50 % están totalmente en desacuerdo.

El 42,50 % de operadores, por ser la opción de mayor porcentaje, se ubica en el rango de acuerdo.

Tabla 14

Empleador indemniza por daños, perjuicios, fallecimiento, exposición al peligro al no efectuar prevención de riesgos para la vida y salud trabajadores y familia

	Tipo de encuestado							
	Juez laboral		Especialista jurisdiccional laboral		Abogado especialista en derecho laboral		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	2	20,0	3	12,0	5	12,5
En desacuerdo	0	0,0	1	10,0	2	8,0	3	7,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	60,0	1	10,0	6	24,0	10	25,0
De acuerdo	2	40,0	3	30,0	12	48,0	17	42,5
Totalmente de acuerdo	0	0,0	3	30,0	2	8,0	5	12,5
Total	5	100,0	10	100,0	25	100,0	40	100,0

Análisis e Interpretación:

De la tabla 14 se observa que las proporciones de los operadores jurídicos son las siguientes:

- 40,0 % jueces laborales.
- 30,0 % especialista jurisdiccional laboral.
- 48,0 % abogados especialistas en derecho laboral.

El 42,5 % de operadores, por ser la opción de mayor proporción, se ubica en el rango de acuerdo.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Contrastación de hipótesis principal

Para corroborar lo expuesto se realizó la prueba del Chi cuadrado

Contrastación hipótesis principal.

Hipótesis.

H_1: El pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador lo asume el empleador cumpliendo los protocolos de contingencia, en época de alarma sanitaria.

Hipótesis Nula.

Ho: El pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador no lo asume el empleador incumpliendo los protocolos de contingencia, en época de alarma sanitaria.

Nivel de significación

A. 0,05 (95% de confianza)

Estadístico de prueba

R X^2

Donde

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

$$f_0 : Frecuencia\ del\ valor\ observado.$$

$$f_e : Frecuencia\ del\ valor\ esperado.$$

Resultados

Tabla 15

Prueba chi-cuadrado, hipótesis general

	Valor	df	Significancia asintótica (bilateral)	Significación	Intervalo de confianza al 95 %	
					Límite inferior	Límite superior
X^2de Pearson	53,400[a]	36	0,031	0,000[b]	0,000	0,072
Razón de verosimilitud	48,932	36	0,074	0,000[b]	0,000	0,072
Prueba exacta de Fisher	40,733			0,000[b]	0,000	0,072
Asociación lineal por lineal	1,027[c]	1	0,311	0,350[b]	0,202	0,498
Número de casos válidos	40					

a. 57 casillas (100,0 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es,13

b. Se sustenta en 40 tablas de muestras con una semilla de inicio 2000000.

c. Estadístico normalizado es -1,013.

Toma de decisión

Con respecto a la aplicación del estadístico de prueba de R de X^2 el resultado de correlación se plantea que el valor es 53,400 y la significación asintótica bilateral es ,131.

Para rechazar la hipótesis nula, la significación asintótica bilateral debe ser menor a 0,05, siendo en este caso que el resultado fue 0,031 para lo cual no se admite la hipótesis nula.

Con lo que se comprueba la hipótesis, es decir: el empleador deberá asumir el pago de InDyP por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador en época de alarma sanitaria en la medida que haya incumplido con los protocolos de contingencia.

4.3.2. Contrastación de primera hipótesis especifica

Hipótesis específica 1.

H_1: El derecho del trabajador a que se desarrolle en un lugar saludable y seguro vulnera las medidas de comunicación e información, en época de alarma sanitaria.

Hipótesis nula.

Ho: El derecho del trabajador a que se desarrolle en un lugar saludable y seguro no vulnera las medidas de comunicación e información, en época de alarma sanitaria.

Nivel de significación

A. 0,05 (95% de confianza)

Estadístico de prueba

R de X^2

Donde

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

f_0 : *Frecuencia del valor observado.*

f_e : *Frecuencia del valor esperado.*

Resultados

Tabla 16

Prueba chi-cuadrado, hipótesis específica 1

	Valor	df	Significancia asintótica (bilateral)	Significación	Intervalo de confianza al 95 %	
					Límite inferior	Límite superior
X^2de Pearson	32,380[a]	24	0,118	0,100[b]	0,007	0,193
Razón de verosimilitud	35,838	24	0,057	0,025[b]	0,000	0,073
Prueba exacta de Fisher	28,057			0,025[b]	0,000	0,073
Asociación lineal por lineal	4,620[c]	1	0,032	0,025[b]	0,000	0,073
Número de casos válidos	40					

a. 38 casillas (100,0 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es,13

b. Se sustenta en 40 tablas de muestras con una semilla de inicio 624387341.

c. Estadístico normalizado es -2,149.

Toma de decisión

Con respecto a la aplicación del estadístico de prueba de R de X^2 el resultado de correlación se plantea que el valor es 32,380 y la significación asintótica bilateral es 0,118.

Para rechazar la hipótesis nula, la significación asintótica bilateral debe ser menor a 0,05, siendo en este caso que el resultado fue 0,118 para lo cual se admite la hipótesis nula.

4.3.3. Contrastación de segunda hipótesis especifica

Hipótesis específica 2.

H_1: El derecho del trabajador a que las condiciones del trabajo sean concordantes con la dignidad y bienestar del servidor, vulneran las medidas de control, en época de alarma sanitaria.

Hipótesis Nula.

Ho: El derecho del trabajador a que las condiciones del trabajo sean concordantes con la dignidad y bienestar del servidor, no vulneran las medidas de control, en época de alarma sanitaria.

Nivel de significación

A. 0,05 (95% de confianza)

Estadístico de prueba

R de X^2

Donde

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

$$f_0 : Frecuencia\ del\ valor\ observado.$$

$$f_e : Frecuencia\ del\ valor\ esperado.$$

Resultados.

Tabla 17

Prueba chi-cuadrado, hipótesis específica 2

	Valor	df	Significancia asintótica (bilateral)	Significación	Intervalo de confianza al 95 %	
					Límite inferior	Límite superior
X^2de Pearson	28,467[a]	22	0,161	0,300[b]	0,158	0,442
Razón de verosimilitud	26,613	22	0,226	0,500[b]	0,345	0,655
Prueba exacta de Fisher	21,385			0,450[b]	0,296	0,604
Asociación lineal por lineal	0,015[c]	1	0,901	0,975[b]	0,927	1,000
Número de casos válidos	40					

a. 36 casillas (100,0 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es,13

b. Se sustenta en 40 tablas de muestras con una semilla de inicio 957002199.

c. Estadístico normalizado es ,124.

Toma de decisión.

Con respecto a la aplicación del estadístico de prueba de R de X^2 el resultado de correlación se plantea que el valor es 28,467 y la significación asintótica bilateral es 0,161.

Para rechazar la hipótesis nula, la significación asintótica bilateral debe ser menor a 0,05, siendo en este caso que el resultado fue 0,161 para lo cual se admite la hipótesis nula.

Con lo que se comprueba la hipótesis, es decir “Las condiciones laborales del centro de trabajo, no vulneran significativamente el derecho al trabajador a que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

5.1.1. Discusión de la hipótesis general

En el estudio que se está presentando, se afirmó que el empleador deberá asumir el pago de InDyP por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador en época de alarma sanitaria en la medida que haya incumplido con los protocolos de contingencia, por lo que finalmente tuvo un respaldo del 58% de los operadores jurídicos encuestados.

Los resultados obtenidos concuerdan con lo sostenido por Acuña (2017), quien señala que los derechos de los trabajadores están regulados dentro del marco normativo peruano, uno de ellos es, el derecho a una reparación por el daño producido por un contratiempo laboral o enfermedad profesional, también colige que, los límites de responsabilidad se determinan de acuerdo al daño a reparar, teniendo en cuenta además, los descuentos según el sistema de reparación laboral, por otro lado existe otra manera de determinar la reparación al trabajador afectado y es, cuantificar monetariamente la falta cometida por el empleador de no implementar acciones de prevención en el trabajo. Esta tesis aporta a la presente investigación ya que, muestra la realidad jurídica que tiene el derecho de los trabajadores y la responsabilidad que asumen los empleadores ante los accidentes en el trabajo o enfermedades como consecuencia de desarrollar las actividades laborales, proponiendo que se determine en la jurisprudencia, de manera más concreta, un instrumento reparador que de forma correcta indemnice a los trabajadores afectados.

5.1.2. Discusión de la primera hipótesis especifica

En la investigación se afirmó que Las condiciones laborales del centro de trabajo, vulneran significativamente el derecho al trabajador a que se desempeñe en

un entorno que sea saludable y seguro, por lo que finalmente tuvo un respaldo del 61% de los operadores jurídicos encuestados

Los resultados guardan relación con los sostenido por Costa y Horna (2018), los trámites burocráticos entre las entidades públicas y las empresas dificultan en cierta manera el reconocimiento del derecho de los trabajadores que padecen de enfermedades profesionales y necesitan que se les otorgue la renta vitalicia, si bien es cierto que las instituciones deben corroborar o cerciorarse que las condiciones del trabajador que exige la renta vitalicia son consecuencia del trabajo realizado, se debe dar celeridad procesal a dichos procesos para que los trabajadores no se vean perjudicados. Es importante señalar que la ley sí reconoce a los trabajadores conforme la casación N°11046-2015-Lima (2016) dicho derecho social, si bien es cierto que las condiciones y las enfermedades son variables, se tiene que tomar en cuenta que de ser el caso cualquier tipo de enfermedad ocasionada por la actividad laboral realizada y la falta de previsión del empleador, provocando daños a largo o corto plazo en el trabajador, merecería la reparación o indemnización justa del daño ocasionado.

5.1.3. Discusión de la segunda hipótesis especifica

En el estudio se afirmó que Las condiciones laborales del centro de trabajo, vulneran significativamente el derecho al trabajador a que las condiciones laborales sean concomitantes con el bienestar y la honorabilidad de los colaboradores, por lo que finalmente tuvo un respaldo del 49% de los operadores jurídicos encuestados

Los resultados tienen vínculo con lo sostenido por Giron (2017), quien señala que dentro del marco normativo del Perú la legislación señala cuales son las enfermedades consideradas resultantes de la actividad laboral, sin embargo con el pasar del tiempo y el cambio de factores sociales, tecnológicos y demás, se han

dejado de lado enfermedades que por cumplir con elementos como el hecho generador, la relación causal y el daño deberían considerarse para proteger jurídicamente a los trabajadores y sus derechos laborales. Si bien es cierto que en el presente antecedente de investigación se habla de la relación laboral y la indemnización en el ámbito de las actividades mineras teniendo en cuenta que la enfermedad de neumoconiosis se encuentra normada por las leyes peruanas, es de suma importancia que los trabajadores de otras áreas como del sector salud, sector comercial, entre otros, que se ven expuestos a sufrir o contraer alguna enfermedad en su centro laboral, que les afecte a tal grado de conducirlos a la muerte, sean indemnizados y más aún cuando los empleadores no tomaron medidas que garanticen la integridad de sus empleados en el cumplimiento de sus funciones dentro del centro laboral.

5.2. Conclusiones

1.- Queda establecido que el empleador tiene que responsabilizarse por el pago de la InDyP por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador en época de alarma sanitaria en la medida que haya incumplido con los protocolos de contingencia, esto debido que constituye en esencia un infracciona la normatividad de seguridad, lo cual acarrea la obligación de indemnizar.

2.- Queda demostrado que las condiciones laborales del centro de trabajo, vulneran significativamente el derecho al trabajador, debido a que pueda desarrollarse en un entorno que sea seguro y saludable, dado que el incumplimiento de estas condiciones resulta más propenso a que se susciten sucesos que atenten contra la salud dee los trabajadores.

3.- Queda demostrado que las condiciones laborales del centro de trabajo, vulneran significativamente el derecho al trabajador a que las condiciones en las que trabaja sean coincidentes con la dignidad y el bienestar de los trabajadores, dado que los trabajadores tienen derecho a trabajar de manera segura y que no se afecta su dignidad al obligarlos a trabajar en ambientes peligrosos.

5.3. Recomendaciones

1.- Al Poder Judicial

Realizar seminarios de capacitaciones dirigido a los Jueces laboral de las diferentes cortes con el objetivo de analizar la figura jurídica de las indemnizaciones en casos de accidentes de trabajo, efectos de establecer los criterios objetivos para su concesión.

2.- Al Colegio de abogados

Realizar webinar dirigido a los abogados de las diferentes sedes con el objetivo de analizar la figura jurídica de las indemnizaciones en casos de accidentes de trabajo, efectos de tomarlo en cuenta en sus patrocinios.

3.- Al Ministerio de Trabajo y Promoción Social

Realizar supervisiones en los centros de trabajos a efectos de prevenir el trabajo dentro de un ambiente seguro con el fin de dar las garantías que preserven la integridad corporal de los trabajadores.

REFERENCIAS

Acuña, M. (2017). *Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente del trabajo* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8404/ACUNA_ARESTEGUI_MARIA_LOS%20LIMITES_DE%20LA%20RESPONSABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Archila, R. (2009). *Accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el carácter obligatorio de la indemnización por perjuicios por el empleador y el subsidio del instituto guatemalteco de seguridad social* [Tesis de pregrado, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio Institucional USCG. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_8155.pdf

Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13844/14468

Bravo, L. (2019). *El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7270/Bravo%20Senmache%20Luis%20Mart%C3%ADn.pdf?sequence=1

Congreso de la República. (2016). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley Nº 29783*. Diario Oficial El Peruano. https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-

Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf

Contreras, G. y Rückert, L. (2018). *Análisis jurisprudencial de la indemnización de perjuicios en sede laboral en relación a los accidentes del trabajo con resultado de muerte* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UdCh. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/153063

Contreras, L. y Luyo, L. (2018). *Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción de Lima Sur* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UAP. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/579/Contreras%20Ramos%20Leonor%20%20y%20Luyo%20Cucho%20Lucero.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Corte Suprema de Justicia de la República. (2017, 18 de agosto). Sentencia de casaciónN°10398-2017 (establecen cuándo corresponde inedmnización por daños y perjuicios por enfermedad profesional). https://lpderecho.pe/cas-lab-10398-2017-lima-indemnizacion-danos-perjuicios-enfermedad-profesional/

Corte Suprema de Justicia de la República. (2016, 15 de junio). Sentencia de casaciónN°16050-2015 (indemnización por daños y perjuicios. Proceso ordinario NLPT). https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/10/Cas.Lab_.16050-2015-Legis.pe_.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República. (2016, 22 de noviembre). Sentencia de casación N° 11046-2015-Lima (falta de contrato de seguro entre empleador y ONP no impide pago de renta vitalicia por accidente laboral, precedente vinculante). https://lpderecho.pe/casacion-11046-2015-lima-contrato-seguro-

empleador-onp-pago-renta-vitalicia-por-accidente-laboral-precedente-vinculante/

Corte Suprema de Justicia de la República. (2016, 30 de setiembre). Sentencia de casaciónN°4258-2016 (pago de indemnización por daños y perjuicios. Proceso ordinario). https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/4a364b0040b33bfb8bafbf6976768c74/4258-2016+LIMA+DEMOSTRADO+ACCIDENTE+DENTRO+DEL+TRABAJO+AMERITA+INDEMNIZACION.pdf.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=4a364b0040b33bfb8bafbf6976768c74

Corte Suprema de Justicia de la República. (2012, 26 de noviembre). Sentencia de casaciónN°2293-2012 (indemnización por accidente de trabajo mortal). https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/62a162004f676626adb7ef150a5eea1e/CAS.%2BLAB.%2B2293-2012%2B-%2BCUSCO.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=62a162004f676626adb7ef150a5eea1e

Costa, W., & Horna, L. (2018). *Pago de la renta vitalicia por enfermedad profesional casación N° 11046-2015-LIMA* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional UCdelS. http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/645/LYNDA_WIESLAVA_TSP_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gázquez, L. (2022). *Valoración del daño por fallecimiento: perjudicados, perjuicios indemnizables y factores de corrección* [Tesis de maestría, Universidad de Granada]. Repositorio Institucional UdG. https://www.acaderc.org.ar/wp-content/blogs.dir/55/files/sites/55/2020/02/danoporfallecimiento.pdf

Giron, C. (2017). *Los accidentes sobrevinientes de actividades no mineras y su indemnización por el empleador en el decreto supremo 055-2010-EM* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16825/Giron_PCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, M. (2017). *Enfermedades de posible origen laboral atendidas en atención primaria por el servicio madrileño de salud* [Tesis de pregrado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional UCM. https://eprints.ucm.es/id/eprint/46305/1/T39557.pdf

Huamán, E. (2020). Diez obligaciones principales en seguridad y salud en el trabajo en el marco del COVID-19. *Pasión por el Derecho*. https://lpderecho.pe/obligaciones-seguridad-salud-trabajo-COVID-19/#_ftn1

Landa, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Thémis Revista de Derecho,* 65, 219-241. http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870/11375

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2009). *Texto Oficial de la Síntesis de la Legislación Laboral.* Diario Oficial El Peruano. https://www.mimp.gob.pe/files/novedades/sintesis-legislacion-laboral.pdf

Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del trabajo*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nunes, I. (2016). *Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST)*. Osh Wiki, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Nova de Lisboa.

https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *La OIT publica orientaciones para una vuelta al trabajo que garantice la seguridad y la salud durante la pandemia de la COVID-19.* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_745599/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2006). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Parra, M. (2015). *Impacto de las enfermedades profesionales en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas ubicadas en el barrio Cochampamba D. M. Q* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional UPS. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9564/1/UPS-QT07846.pdf

Redacción Gestión. (2017). ¿Cuáles son los tipos de indemnización laboral que establece la legislación? *Gestión*. https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-tipos-indemnizacion-laboral-establece-legislacion-143751-noticia/?ref=gesr

Redacción Gestión. (2020). Incorporan el nuevo coronavirus al listado de enfermedades profesionales en el país. *Gestión*. https://gestion.pe/peru/incorporan-el-nuevo-coronavirus-al-listado-de-enfermedades-profesionales-en-el-pais-pandemia-congreso-noticia/

Yangali, G. (2020). *Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto del COVID-19*. La Ley. https://laley.pe/art/10114/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-contexto-del-COVID-19

ANEXOS

Anexo 1

Indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento exposición en época de Covid-10, Corte Superior de Justicia de Lima, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Problema general ¿Cómo el pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador lo asume el empleador cumpliendo los protocolos de contingencia, en época de alarma sanitaria? **Primer Problema específico:** ¿Cómo el derecho del trabajador a que se desarrolle en un lugar saludable y seguro vulnera las medidas de comunicación e información, en época de alarma sanitaria? **Segundo Problema específico:** ¿Cómo el derecho del trabajador a que las condiciones del trabajo sean concordantes con la dignidad y bienestar del servidor, vulneran las medidas de control, en época de alarma sanitaria?	**Objetivo general** Determinar si el pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador lo asume el empleador cumpliendo los protocolos de contingencia, en época de alarma sanitaria. **Primer Objetivo especifico** Determinar si el derecho del trabajador a que se desarrolle en un lugar saludable y seguro vulnera las medidas de comunicación e información, en época de alarma sanitaria. **Segundo Objetivo especifico** Determinar si el derecho del trabajador a que las condiciones del trabajo sean concordantes con la dignidad y bienestar del servidor, vulneran las medidas de control, en época de alarma sanitaria.	Parra (2015), Tesis, “Impacto de las enfermedades profesionales en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas ubicadas en el barrio Cochampamba D. M. Q.”, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Archila (2009), Tesis, “Accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el carácter obligatorio de la indemnización por perjuicios por el empleador y el subsidio del instituto guatemalteco de seguridad social”, Universidad de SanCarlos de Guatemala, Guatemala. Hernández (2017), Tesis, “Enfermedades de posible origen laboral atendidas en atención primaria por el servicio madrileño de salud”, Universidad Complutense de Madrid, España. Acuña (2017), Tesis, “Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo”, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.	**Hipótesis general** El pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador lo asume el empleador cumpliendo los protocolos de contingencia, en época de alarma sanitaria. **Primera hipótesis especifica** El derecho del trabajador a que se desarrolle en un lugar saludable y seguro vulnera las medidas de comunicación e información, en época de alarma sanitaria. **Segunda hipótesis especifica** El derecho del trabajador a que las condiciones del trabajo sean concordantes con la dignidad y bienestar del servidor, vulneran las medidas de control, en época de alarma sanitaria.	Variable independiente Pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador. Derecho al trabajador a que se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. Derecho al trabajador a que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores. Variable dependiente Incumplido con los protocolos de contingencia. Medidas de comunicación e información. Medidas de control.	Tipo de investigación Aplicada. Diseño de investigación No experimental. Enfoque de investigación Cuantitativa.

Anexo 2
Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador.	Derecho al trabajador a que se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.	Instrumentos de bioseguridad.
	Derecho al trabajador a que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores.	
Incumplido con los protocolos de contingencia	Medidas de comunicación e información.	Obligatoriedad de la vacunación (Triple dosis).
	Medidas de control.	Obligatoriedad de mascarillas. Pruebas COVID-19.

Anexo 3

Instrumentos de medición de las variables

CUESTIONARIO

Cuestionado sobre “INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR FALLECIMIENTO O EXPOSICIÓN EN ÉPOCA DE COVID-19, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, 2021”

INSTRUCCIONES: Estimado encuestado a continuación, tienes x preguntas sobre “INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR FALLECIMIENTO O EXPOSICIÓN AL PELIGRO DEL TRABAJADOR EN ÉPOCA DE ALARMA SANITARIA, EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA,2021”, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	**ITEMS**	**ESCALA**				
		5	4	3	2	1
	Derecho al trabajador a que se desarrolle en un ambiente seguro y saludable					
1	El empleador indemnizará por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro al vulnerarse el derecho a laborar en un ambiente seguro del trabajador					
2	El empleador indemnizará por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro al vulnerarse el derecho a laborar en un ambiente saludable					
	Derecho al trabajador a que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores					

3	El empleador indemnizará por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro al vulnerarse el derecho a prestación de salud necesaria					
4	El empleador indemnizará por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro al vulnerarse el derecho a prestación de salud suficiente					
	Medidas de comunicación e información					
5	El empleador indemnizará por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro al incumplir los protocolos de seguridad					
6	El empleador indemnizará por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro al incumplir la difusión e información de los protocolos de seguridad					
	Medidas de control					
7	El empleador indemnizará por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro al informar de los protocolos de seguridad de manera inadecuada.					
8	El empleador indemnizará por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro al no brindar Capacitación preventiva en la tarea a desarrollar					
9	El empleador indemnizará por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro al no efectuar la prevención de riesgos para la vida y salud de los trabajadores y su familia					

Anexo 4

Validación de los instrumentos

Validación del instrumento: Pago de indemnización por daños y perjuicios por fallecimiento o exposición al peligro del trabajador.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Caruajulca Aguilar, Leyla

DNI: 07490342

Especialidad del validador:

Temático [ ] Metodológico [X] Estadístico [ ]

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir dimensión.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 40744495. Telf.: 996218669

Firma del experto

Validación del instrumento: Incumplido con los protocolos de contingencia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Caruajulca Aguilar, Leyla

DNI: 07490342

Especialidad del validador:

Temático [ ] Metodológico [X] Estadístico [ ]

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir dimensión.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 40744495. Telf.: 996218669

Firma del experto