

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



**IMPLICANCIAS DEL SCTR Y LA RELACIÓN DE CAUSALIDAD CON EL TRABAJO REMOTO DURANTE
EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA A CONSECUENCIA DE LA COVID-19, COMO POSIBLE
ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Tesis presentada por la bachiller
Cuno Choque, Yessica

Para optar el Grado Académico de:
**Maestro en Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social**

Asesor:
Mgter. Azalde León, José Mario

Arequipa – Perú

2021

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 31 de Mayo del 2021

Dictamen: 001801-C-EPG-2021

Visto el borrador del expediente 001801, presentado por:

2016000822 - CUNO CHOQUE YESSICA

Titulado:

**IMPLICANCIAS DEL SCTR Y LA RELACIÓN DE CAUSALIDAD CON EL TRABAJO REMOTO
DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA A CONSECUENCIA DE LA COVID-19, COMO
POSIBLE ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**5708 - FLORES VIAMONT SILVIA LIBERTAD
DICTAMINADOR**



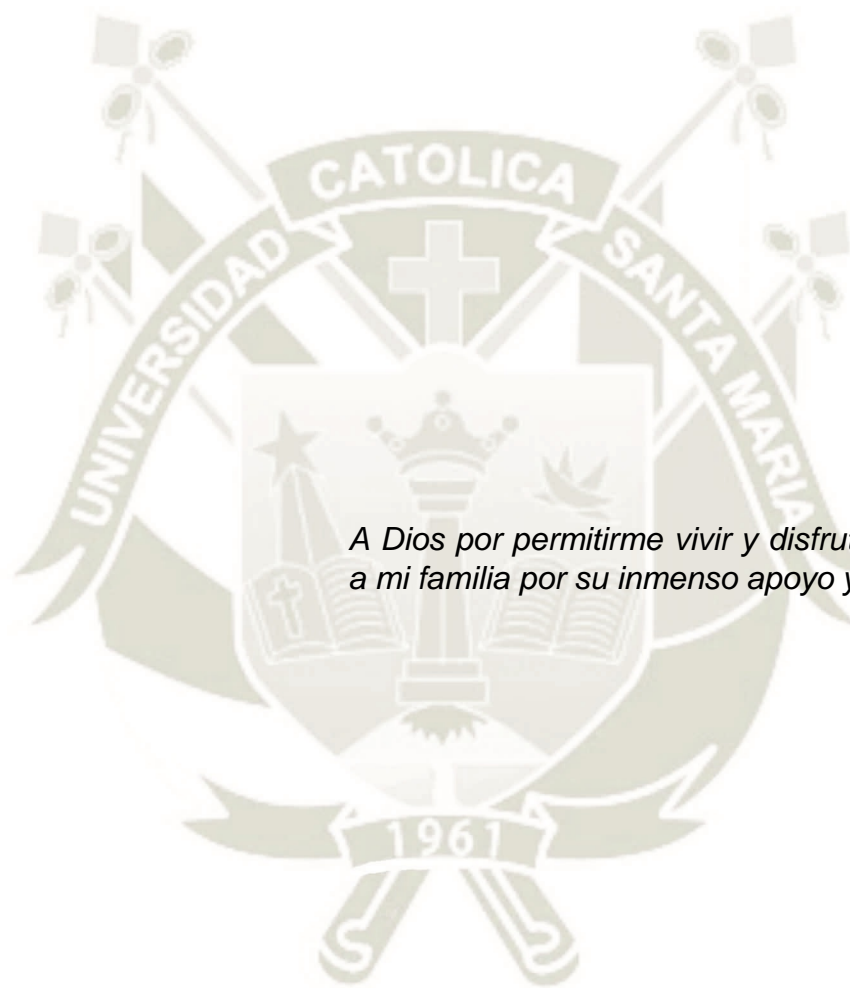
**6744 - SILVA URDAY CHRISTIAN OLIVER
DICTAMINADOR**



**6784 - PAREDES BEDREGAL EMMEL BENITO
DICTAMINADOR**

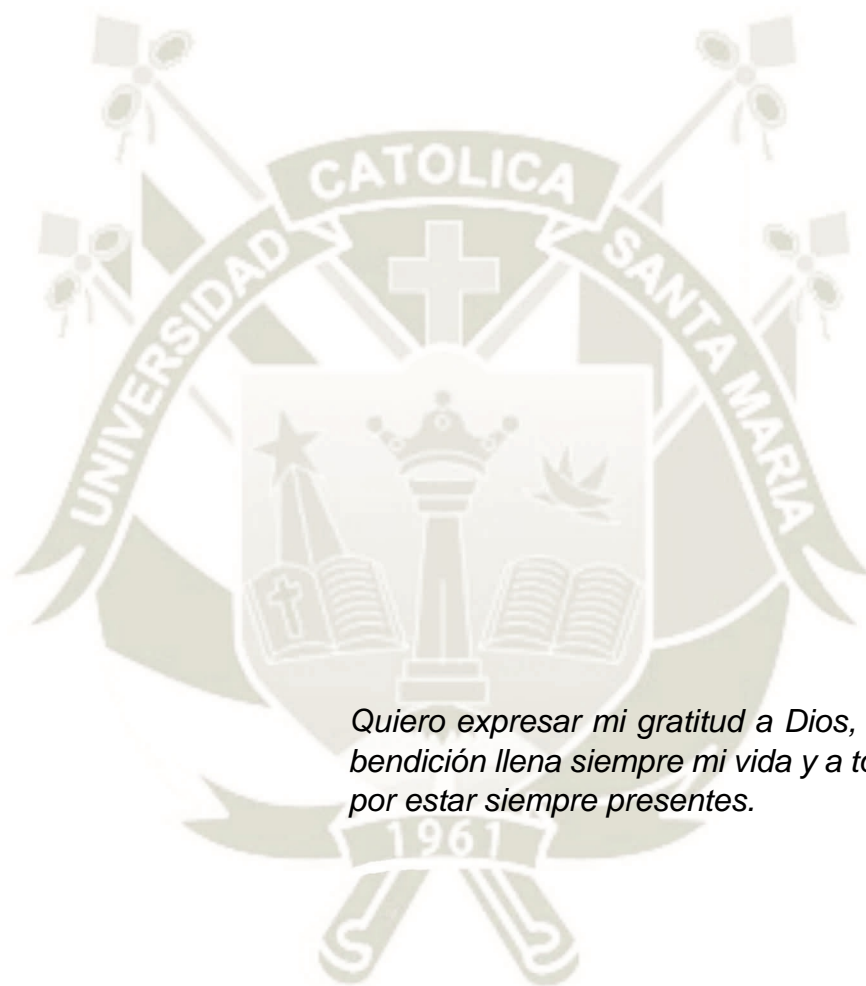


Dedicatoria



*A Dios por permitirme vivir y disfrutar cada día; y
a mi familia por su inmenso apoyo y bondad.*

Agradecimientos



Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Epígrafe



“La muerte no nos roba los seres amados. Al contrario, no los guarda y no los inmortaliza en el recuerdo. La vida sí que no los roba muchas veces y definitivamente”.

Francois Mauriac

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad establecer si el COVID-19 puede ser considerada como una enfermedad profesional a partir de una **relación causa – efecto**, entre las actividades que realiza el trabajador y la enfermedad, ya que es una enfermedad que no se encuentre contemplada en el listado elaborado por el Ministerio de Salud. Si se comprueba la existencia del nexo causal, estaríamos ante la existencia de una enfermedad profesional y que la OIT también deba clasificar al Virus del COVID-19 como una enfermedad ocupacional, siempre que esta se haya adquirido en actividades relacionadas con el trabajo.

Palabras clave: Covid-19, Enfermedad Profesional, Trabajador, Ministerio de Salud.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish whether COVID-19 can be considered as an occupational related disease based on a cause - effect relationship, between the activities carried out by the worker and the disease, since it is a disease that is not contemplated in the register considered by the Ministry of Health. In case the existence of the causal link is verified, we would be facing the confirmation of the presence of an occupational related disease. In that sense, the International Labor Organization must also classify the COVID-19 Virus as an occupational related disease, provided that it has been acquired in work-related activities.

Keywords: Covid-19, Professional illness, Employee, Ministry of Health.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
DERECHO LABORAL Y LAS NUEVAS REALIDADES.....	3
1. LA CONCEPCIÓN CLÁSICA DEL DERECHO LABORAL.....	3
2. NUEVAS SITUACIONES Y VIRAJES DEL DERECHO LABORAL: EL NUEVO DERECHO LABORAL.....	10
3. CONSIDERACIONES ESPECIALES DEL DERECHO LABORAL EN EL DÍA A DÍA Y SU ADAPTACIÓN A LOS PARADIGMAS CONTEMPORÁNEOS.....	18
4. EL TRABAJO REMOTO Y TELETRABAJO.....	25
4.1. Origen y desarrollo histórico.....	26
4.2. Denominaciones.....	28
4.3. Definición.....	29
4.4. Tipos y modalidades.....	30
4.5. Características.....	33
4.6. Teletrabajo y trabajo remoto.....	34
CONTEXTO PRODUCIDO POR LA PANDEMIA COVID-19 Y SUS EFECTOS EN EL DERECHO.....	35
1. COVID 19: EL VIRUS.....	35
2. PANDEMIA COVID-19 A NIVEL MUNDIAL.....	38
3. CONSECUENCIAS DE LA PANDEMIA EN EL PERÚ.....	40
4. IMPACTO DEL COVID-19 EN EL DERECHO.....	42
CONTRATOS DE SEGURO COMPLEMENTARIOS DE RIESGOS LABORALES Y LOS ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	46
1. CONTRATOS DE SEGURO LABORALES.....	46
2. CONTRATOS DE SEGURO COMPLEMENTARIOS DE TRABAJO DE RIESGO – SCTR-.....	52
2.1. Antecedentes.....	52
2.2. Conceptos previos.....	53
2.3. Dispositivos normativos vinculados al SCTR.....	55

2.4. Consideraciones teóricas	74
2.5. Comentarios críticos a dicho seguro.....	75
2.6. Accidentes Laborales.....	77
2.7. Perspectivas teóricas sobre los accidentes de trabajo	79
2.8. Evolución normativa.....	80
2.9. Tipos de accidentes laborales	82
2.10. Criterios jurisprudenciales	83
2.11. Enfermedades Profesionales	100
2.11.1. Conceptos formulados	101
2.11.2. Marco normativo.....	102
2.11.3. Jurisprudencia	103
2.12. <u>Aseguramiento</u>	
<u>Universal.....</u>	112
2.13. Actividades de Riesgo.....	114
2.14. Cobertura limitada a ciertas actividades económicas consideradas de alto riesgo.....	114
2.15. Ampliación de actividades de riesgo obligadas a contar con el SCTR, tendiendo a su universalización.....	115
2.16. Dispositivos normativos vinculados al aseguramiento Universal.....	117
1. COVID-19 Y DECLARACIÓN DE ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL EN TERRITORIO PERUANO	119
2. TRABAJO REMOTO DECLARADO POR EL ESTADO PERUANO	120
3. COVID-19 COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL	124
4. COVID-19 Y LA COBERTURA EN LOS SEGUROS DE CONTRATO DE TRABAJO DE RIESGO COMO IMPERATIVO DE POLÍTICA DE SALUBRIDAD A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEBIDO AL NEXO DE CAUSALIDAD COMO ACTIVIDAD LABORAL	127
CAPÍTULO V.....	131
CONCLUSIONES.....	148
RECOMENDACIÓN.....	149
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	150

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA N° 01.....	123
GRÁFICA N° 02.....	124
GRÁFICA N° 03.....	125
GRÁFICA N° 04.....	126
GRÁFICA N° 05.....	127
GRÁFICA N° 06.....	128
GRÁFICA N° 07.....	129
GRÁFICA N° 08.....	130
GRÁFICA N° 09.....	131
GRÁFICA N° 10.....	132
GRÁFICA N° 11.....	133
GRÁFICA N° 12.....	134
GRÁFICA N° 13.....	135
GRÁFICA N° 14.....	136
GRÁFICA N° 15.....	137
GRÁFICA N° 16.....	138
GRÁFICA N° 17.....	139

INTRODUCCIÓN

La pandemia originada a consecuencia de la Covid-19, ha generado implicancias en todos los aspectos políticos, sociales, jurídicos, educativos y entre ellas las relaciones jurídicas laborales, optándose en este último punto por opciones como el trabajo remoto o teletrabajo.

Teniendo como premisa lo regulado por el Decreto Supremo N.º005-2012-TR, donde se establece como enfermedad o accidente de trabajo a todo hecho acaecido mientras se ejecuten las labores, de manera independiente al espacio físico en el que se desarrollen. El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), es consabido que es aquel seguro contratado por el empleador en una empresa aseguradora, que cubre dos tipologías de prestaciones: una prestación de salud y una prestación de pensiones, ergo, la aseguradora otorgara las prestaciones médicas o pensionarias al trabajador accidentado o que contrajo una enfermedad profesional, máxime, que el Reglamento de la Ley N.º 26790 establece en su anexo 5 una nomenclatura de las actividades a las que corresponde la cobertura del SCTR incorporándose actualmente como actividad de riesgo la realizada por los periodistas y personal que labora en el mantenimiento del orden público y de seguridad-Serenazgo (Ley N.º 30485).

Empero, con base asentada en criterios jurisprudenciales y doctrinales el SCTR no se limita solamente a las actividades de la ley “ut supra”, sino que está condicionada a la acreditación de la **relación de causalidad** entre la labor realizada y la enfermedad profesional, ergo ello nos conduce a plantearnos la posibilidad de considerar como trabajo de riesgo a la actividad laboral realizada en un contexto de Pandemia como es que actualmente estamos acaeciendo, y como probablemente continúen en el devenir del tiempo con pronósticos inciertos, constituyendo ello la vértebra en fundar y dotar de protección tuitiva a los trabajadores que realizan su trabajo o labores dentro de un estado de emergencia sanitaria y/o pandemia, en ese sentido el COVID-19 debe ser considerado una enfermedad profesional en la

realización del trabajo remoto, y consecuentemente, debe activar el Seguro de Trabajo de Riesgo (SCTR), siendo el SCTR adicional al Seguro Social en Salud (EsSalud o una EPS) o el sistema de pensiones en el que esté inscrito (ONP o AFP).

Ello nos conduce a preguntarnos porque no dotar de protección a los trabajadores que realizan trabajo remoto durante el estado de emergencia sanitaria a consecuencia del covid-19, o de cualquier otra pandemia venidera, ergo, podemos considerar a la covid-19 como enfermedad profesional que sea cubierta por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, consideramos que sí, asentado en las Normas Técnicas del SCTR (Decreto Supremo N.º 003-98-SA): que establece que “(...) *se entiende como enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar*”. Bajo la premisa de configuración de la enfermedad profesional, como requisito sine qua non es el nexo causal o relación de causalidad, en ese sentido tenemos jurisprudencia al respecto: **STC N.º 2513-2007-PA/TC** que en síntesis detalló que para configurarse una enfermedad profesional es necesario que exista una **relación de causa – efecto**, entre las actividades que el trabajador realiza y la enfermedad que se alega, máxime, de que una enfermedad no se encuentre contemplada en el listado elaborado por el Ministerio de Salud, de comprobarse la existencia del nexo causal, sí podremos hablar válidamente de la existencia de una enfermedad profesional y de que la OIT también se inclina a calificar al Coronavirus COVID-19 como una enfermedad ocupacional, siempre que esta se haya adquirido en actividades relacionadas con el trabajo.

CAPÍTULO I

DERECHO LABORAL Y LAS NUEVAS REALIDADES

1. LA CONCEPCIÓN CLÁSICA DEL DERECHO LABORAL

Conviene partir indicando que el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, cómo mejor se estime denominarlo, surge formalmente en los últimos ciento cincuenta años, a comparación de otras ramas jurídicas que, cómo se sabe, tienen una larga data y concurren muchas veces con la aparición del fenómeno jurídico. A grandes rasgos, podría señalarse que los factores desencadenantes de estas nuevas relaciones sociales y jurídicas tuvieron cómo origen el sistema político liberal que permitió que el contrato de fuerza de trabajo pueda ser alquilado y rentado libremente por el empresario debido a la libertad de todos los ciudadanos no sujetos a impedimento alguna y, en segundo lugar, el surgimiento y auge de la Revolución Industrial y el trastorno que implicó dichas relaciones en el orden de las relaciones de completamente toda la sociedad.

Ferro (2019) nos dice que la Revolución Industrial coincide con el individualismo como signo de vida y el apogeo de la libertad de contratación, con lo cual se le atribuye al obrero la capacidad de ofrecer su fuerza de trabajo según sus propios intereses (p. 15). De igual forma, Gamonal (1998) indicó que hace dos siglos atrás la humanidad experimentó muchas transformaciones como cambios sociales, siendo uno de los de mayor relevancia la plena consolidación de la Revolución Industrial, situación histórico-social que introdujo e incorporó nuevas formas de trabajo, de producción y de vida, ocasionando diversos problemas a ser resueltos, tales como la concentración urbana en ciudades, la polución productiva y, por supuesto, las nuevas relaciones laborales (p. 9).

Bajo el signo de la época, se aprecia entonces que las relaciones sociales y jurídicas se encuentran signadas por un enfoque individualista surgida, cómo muy bien afirmo Radbruch (1985) de la Revolución Francesa y orientada hacia un hombre que se suponía, en abstracto, igual a los demás y cuyo equivalente jurídico era el de

persona (p. 108). Esta situación degeneró, como puede inferirse, que los contratos laborales sean entendidos como contratos civiles, es decir, las contraprestaciones surgidas –trabajo/salario- sean negociadas en términos comerciales en libre concurrencia de las partes.

No obstante la situación anterior, ello desembocó en que estallaran conflictos entre trabajadores y empleadores puesto que dichas relaciones no eran de igual condición o en igualdad de armas. Aquella noción de igualdad jurídica, libertad y ejercicio de propiedad, igualdad ante la ley, y libertad de contratación disfrazaba y encubría unas relaciones atroces de explotación y dominación social. A fin de mantener la familia y la subsistencia propia, tanto hombres como mujeres trabajaban entre 14 a 16 horas diarias en los distintos oficios o ramas productivas que pudieran emplearse, se empleaban niños de cinco años para ocupaciones fabriles, las ocupaciones eran de lunes a domingo sin descansos, sin vacaciones y con pagas miserables que a las justas saldaban el hambre de los trabajadores¹. Como apunta Ferro (2019) el elemento propio de dicha relación contractual era, justamente, lo contrario a cómo se comprendía la relación jurídica, es decir, la desigualdad entre los contratantes, derivada la misma de la asimetría entre el empresario, dueño del capital, y el trabajador, titular de su fuerza de trabajo (p. 15). Con lo cual, el empleador imponía sus propias condiciones en el contrato en razón del desbalance entre la oferta y la demanda de trabajadores, los cuáles no tenían más remedio que doblar la rodilla ante tan draconianas condiciones laborales en atención a perpetuar su existencia subsistiendo con dichos salarios de hambre.

Bajo las condiciones anteriormente descritas, los trabajadores poco a poco se organizan a fin de conseguir mejoras laborales, ya sea en materia de salarios, de tiempos de descanso, de vacaciones, establecimiento de una jornada acorde a las actividades que se realizaba y no en sesiones largas y extenuantes. En suma, los trabajadores empiezan a tomar conciencia de sus necesidades e intereses comunes, se dan cuenta de sus penurias y miserias, conllevando a que se

¹ Cfr.: Gamonal Contreras (1998; p. 11); Alonso Olea & Casas Baamonde (2008; p. 30); Alvarez Dorransoro (1999).

organicen, agrupándose en grupos afines y estallando en transtornos sociales, luchas violentas y cambios políticos que consideren la evaluación de su condición social. De esa manera, surge el movimiento obrero conformado tanto por hombres y mujeres con la finalidad directa e inmediata de conseguir mejores condiciones de trabajo. Protestas sociales, movilizaciones a través de organizaciones de trabajadores y el rechazo al *statu quo* fueron claras demostraciones que el sistema económico liberal era incapaz de dar una respuesta respectiva y adecuada a la cuestión de los trabajadores.

Este triunfo organizativo del movimiento obrero y el consignismo reivindicativo conllevó a dos beneficios claros y manifiestos. Gamonal (1998) señala que en el ámbito laboral, el movimiento obrero parirá el derecho del trabajo y, en segundo término, aporta una nueva relación jurídica, la laboral, en la cual los trabajadores organizados en sindicatos defienden los intereses de los propios trabajadores (p. 11). En consecuencia, en un período de un capitalismo sin freno donde el Estado si bien aparecía como un ente neutral, lo cual era falso ya que en sus inicios del movimiento obrero se perseguía penalmente a los trabajadores, se producirá el surgimiento de esta necesidad de cautelar y preocuparse por las relaciones jurídicas provenientes del trabajo.

Con lo anterior, se objeta y revierte la noción de que las obligaciones resultantes de una relación de trabajo quedasen sujetas a la libre decisión de las partes y sí, en cambio, va cobrando cuerpo la exigencia de condiciones mínimas de empleo destinadas a compensar la disconformidad y desigualdad entre trabajadores y empleadores. De esa manera, con el surgimiento de esta noción del derecho del trabajo, habla Ferro (2019) aparecerá así la necesidad de la intervención del Estado, antes apático e indiferente y no neutral, que sustituyó la libre voluntad de las partes para dar paso a normas protectoras de obligatorio cumplimiento en el marco de una figura nueva: el contrato de trabajo (p. 16). En esa misma línea lo describe Gamonal Contreras (1998) quién complementa lo anterior señalando que a fines del siglo XIX y comienzos del actual derecho del trabajo emerge con fuerza dejando atrás el esquema de libertad de contractual del derecho civil, consagrando la intervención

estatal en la relación laboral, protegiendo al trabajador y legitimando la acción colectiva en su defensa de los mismos. En definitiva, el trabajo como objeto de un contrato es inseparable del sujeto que lo produce, por ende el derecho laboral se consolida como un derecho del trabajo y con ello del trabajador (p. 12).

Posteriormente, bajo el modelo del fordismo y taylorismo se permitió la producción en masa y la estandarización de las fases del proceso del trabajo en la industria automotriz y el planteamiento de la organización científica del trabajo.

Carrasco (2016) expresó que dichos modelos tuvieron como objetivo primordial incrementar la productividad, el saber hacer, cómo hacer y qué hacer, hacer más eficiente la producción, la división del proceso de trabajo, controlar la mano de obra bajo los principios de tiempos y movimientos bajo y la dirección de manuales que son controlados desde la administración (p. 1). Por ello, bajo esta nueva organización del trabajo se presenta el derecho colectivo de los trabajadores bajo los acuerdos que podrían ligar colectivamente los obreros con los empleadores. Se reconoce que las reglas del derecho civil no son apropiadas e insuficientes para regular una contratación como la laboral, comenzando a distinguirse dos tipos de actividad: el trabajo independiente se mantuvo en el ámbito del derecho civil y el trabajo por cuenta ajena fue regulado por el derecho laboral. Es así que el verdadero desarrollo del trabajo subordinado se produjo con la segunda revolución industrial a inicios del siglo XX, debido al manejo de nuevas fuentes de energía, de las cuales fue fundamentalmente la utilización del petróleo y la electricidad, la invención del motor de combustión interna, la producción del acero, la naciente industria química y, a nivel económico, los medios de producción impusieron cambios cualitativos en los sistemas de producción y la concentración de capitales.

Así, desde un punto de vista formal, revela que el reconocimiento del derecho del trabajo como rama autónoma del derecho en 1910, pues fue en dicho año que se adoptó la primera ley que instauraba un Código del Trabajo (Supiot; 2008, p. 21).

No obstante, a diferencia del Código napoleónico –cuerpo normativo civil que dotó de bases jurídicas a dicha disciplina-, el Código del Trabajo y la regulación laboral a nivel internacional se inscribió dentro de un proceso de sedimentación de textos

heterogéneos que poco a poco, hasta el día de hoy, se han ido uniformizando y cohesionando en un todo integrado. Igualmente, se debe a la cultura jurídica alemana la invención del derecho del trabajo en su calidad de rama del derecho autónomo, que obedece a sus principios propios, distintos de aquellos del derecho civil. La normativa laboral vigente no sólo en el país sino también a nivel internacional, salvo excepciones, trata de velar por la protección del trabajador pero también vigilar por ciertos intereses de los empresarios, como el caso de la jornada de trabajo, dónde los estudios científicos demuestran que el rendimiento laboral no aumenta proporcionalmente a la duración de la jornada laboral. Por eso, comenta Gamonal (1998) que esta circunstancia puede ser poco rentable para el empleador debido al pago de salario y el funcionamiento de las máquinas e instalaciones, siendo favorable tener trabajadores con jornadas menores. De igual forma, el reglamento interno le permite establecer obligaciones, deberes y prohibiciones a los trabajadores que, a la larga, pueden ser determinantes para poner fin a la relación laboral (p. 16).

Explicado lo anterior es que se constituirá y consolidará la noción tradicional del derecho del trabajo. Ilustrativamente Neves (2007) señala que el Derecho del Trabajo se ocupa, concretamente, del trabajo humano. Este ha sido dividido tradicionalmente en intelectual y manual, según se utilice preponderadamente símbolos o materiales. En un principio las condiciones fueron diferentes para los trabajadores y se pretendió radical. Ello sucedía cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres y el manual por los siervos o esclavos. Posteriormente, la separación entre un tipo y otro de trabajo empezó a relativizarse, por cuanto todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversas componentes intelectuales y manuales; y las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose (p. 11). Se desprende, entonces, que el objetivo del derecho del trabajo es proteger al trabajador pero no de forma total o absoluta, sino que dicha cautela no desincentive la creación de nuevos puestos de trabajo o impida el desarrollo de la vida económica. Igualmente, “la especificidad del derecho del trabajo radica en que mientras los demás contratos dicen relación con el haber de

las partes, el contrato de trabajo dice relación con el ser del trabajador” (Gamonal Contreras; 1998; p. 14).

Complementado lo dicho, el objeto del Derecho del Trabajo reside en la ordenación de relaciones jurídicas surgidas como consecuencia de la prestación del trabajo realizado por una persona natural de forma voluntaria y retribuida, por cuenta ajena dentro de la dirección de un tercero y del ámbito de organización (Alonso Olea M.; 2002; p. 50).

Por ello, en una definición clásica iuslaboralista tradicional, estructurada sobre la base de un modelo binario toda prestación de servicios personales efectuadas para un tercero que reúne los elementos característicos de las relaciones laborales da lugar a un especial tipo de contrato, el contrato de trabajo, sometido en su regulación a las normas que configuran esta rama del ordenamiento jurídico en específico.

Como rasgos característicos de esta relación laboral, Boza (2014) expone cuatro: se genera una relación de sujeción, esto es, el trabajador somete su libertad a un tercero para que éste dirija su actividad, de allí que la nota distintiva del contrato de trabajo es la subordinación la cual es de naturaleza jurídica exclusivamente, esto es, no afecta la personalidad del trabajador, ni sus derechos inherentes como persona humana; se genera una relación de ajenidad, es decir, los frutos o resultados generados por la actividad del trabajador no le pertenecen, sino al empleador, desde un principio dichos frutos son del empleador que es el que contrata los servicios y los retribuye económicamente; la puesta a disposición de la fuerza de trabajo y la cesión de los frutos generados por el trabajo es consecuencia de un acuerdo de partes (contrato), con ello, se entiende realizada en forma voluntaria, como una expresión de la libertad de trabajo del trabajador; y, finalmente, la relación contractual tiene una finalidad económica, conllevando que los servicios del trabajador generen bienes económicos necesarios para subsistir y existe, por eso, un aprovechamiento de la fuerza de trabajo del trabajador por parte del empleador para conseguir respectivamente un fin económico, razón por la cual, el contrato de trabajo no es de naturaleza gratuita sino onerosa: este implica una

compensación económica, la obligación del empleador de retribuir los servicios del trabajador (p. 14).

Por su parte, Caamaño (2005) condensa las características anteriores en dos aspectos determinantes: el empleo dependiente es la única fuente de ingreso y de provisión, esto debido a que el trabajo provee un ingreso que asegura la subsistencia del trabajador y se ejecuta a tiempo completo. La relación laboral es de duración indefinida y estabilidad del empleo. Además, la relación laboral se inserta en una red de normas colectivas y legales que garantizan la protección social y las condiciones contractuales. Asimismo, se norma y estandariza la organización del tiempo de trabajo, es decir, el tiempo y distribución de la jornada laboral, los tiempos de descanso diario, semanal y anual (p. 30). Como segundo aspecto, la relación laboral abarca un período más o menos largo en una biografía laboral continua debido a que será parte de la vida laboral del trabajador sin perjuicio pueda ser interrumpida por períodos breves de cesantía. Además, la edad, la permanencia en el mercado laboral y, sobre todo, la experiencia en la empresa se expresan en logros acumulativos de derechos y resguardos. Las trayectorias laborales adquieren forma de biografías laborales normales que se caracterizan por estereotipos de carrera que a través del tiempo crean estabilidad y mejoramiento del estatus laboral.

Ahora bien, con el transcurso del paso siempre obligado del tiempo y de la historia, el derecho laboral ha ido ampliando su ámbito de cobertura, como ocurre con ciertos trabajadores independientes que, pese a su consideración especial y actividades que realizan, se encuentran en una situación de debilidad similar al trabajador subordinado, del sector público y otros tipos de trabajo flexible. En tal forma, aunque esto será expuesto más adelante, dice Gamonal (1998) que ya no es característico del trabajo regulado por el derecho laboral la subordinación en la relación laboral, sino la ajenidad, noción menos precisa que la anterior pero que permite dar cuenta de la expansión realizada (p. 15).

Agregándose a lo anterior y explicándolo, el trabajo por cuenta ajena, implica que los frutos o resultados del trabajo no son adquiridos ni siquiera en un primer momento por el trabajador, sino que radican en forma directa en el patrimonio de

otra persona, que se beneficia de ellos desde el instante en que se producen. Al contrario, el trabajo por cuenta propia involucra que es el trabajador el que adquiere o se favorece de los resultados productivos, ya sea para su utilización o consumo directo para él o por su familia.

En definitiva, podemos concluir que ésta noción clásica y tradicional del derecho laboral “se ha forjado como una disciplina autónoma, la cual regula la prestación subordinada de servicios del trabajador” (Boza; 2014; p. 26).

Esta rama especial del Derecho nació y maduró rápidamente, aunque no sin poco esfuerzo y con embates no fáciles de rechazar, asentando una lógica protectora que intenta nivelar la desigualdad originaria que hay entre las partes del contrato de trabajo, y, en definitiva, garantizar la libertad y dignidad del trabajador mediante la imposición de estándares mínimos legales (normas heterónomas) y de la normativa convencional o autónoma, producto de la actuación de los sindicatos y del propio Estado a fin de salvaguardar a ésta parte débil en esta particularísima relación jurídica.

Lo anterior lleva a señalar que el derecho del trabajo comprende la regulación, estudio y análisis de las siguientes materias:

- El trabajo subordinado;
- Las organizaciones colectivas de los trabajadores y empleadores;
- Acciones colectivas de promoción, defensa y negociación de mejores condiciones de trabajo;
- La elaboración y aplicación de políticas laborales establecidas por instituciones estatales (Gamonal; 1998; p. 22).

2. NUEVAS SITUACIONES Y VIRAJES DEL DERECHO LABORAL: EL NUEVO DERECHO LABORAL

No hay duda que las condiciones y mejoras laborales y sociales de los trabajadores alcanzó un alto nivel a partir del establecimiento de gobiernos que reconocieron la valía del trabajo y de los trabajadores. Se sumó a este factor la planificación y

ordenamiento gubernativo basado en un sistema social benefactor de bienestar en el cual se proclamaba la paz social entre trabajadores y empleadores. En esa línea, en lo que respecta al derecho laboral, hasta la época citada, se robusteció al amparo de regular progresivamente todas las manifestaciones de las prestaciones de servicios bajo sumisión, como herramienta clave del progreso de las sociedades industriales y capitalistas. Entre 1945 a 1960 se presentó un fuerte crecimiento económico y niveles muy cercanos al pleno empleo. Los empresarios, en busca de sostener su crecimiento productivo y las tasas de ganancia respectivas, emplearon una fuerza laboral leal y vinculada a la empresa; de otro lado, el objetivo de los sindicatos en esta época fue garantizar empleo estable, seguro y permanente para los trabajadores, lo cual produjo que no fuera una casualidad la alta tasa de sindicalización de los trabajadores. De esta forma, esta coincidencia de intereses viabilizó una legislación laboral protectora, adscrita a la situación antes descrita, empujando, en consecuencia, a la reducción de los incentivos y al alza de los salarios para que los trabajadores accedieran a trabajos de bajo salario². Es más, pese a ésta cierta estabilidad social y pactismo, Gamarra (2015) afirma que hasta la década de 1970, la concentración de la riqueza en el 10% de la población con más dinero se mantuvo estable en un 31 y 32%; posteriormente sedio un leve aumento hasta un 37% y apartir de la década de 1980 con mayor notoriedad (p. 8).

Con la calma social señalada anteriormente, se produce en la década de los setenta del siglo pasado una revolución copernicana, esto es, un efecto centrípeto del Derecho del Trabajo y su conocida tendencia expansiva, viniendo una agresiva reducción de su radio de acción y produciéndose un adelgazamiento de tal intensidad que muchos pronosticaron que desaparecería (Ugarte; 2004, p. 13).

Ésta situación viene generada por tratar de retornar a los niveles de inequidad en la renta del siglo XIX; además tender hacia un “capitalismo patrimonial” o a una segunda Belle Époque de acumulación de riqueza cómo se produjo en el siglo XIX en detrimento de los trabajadores.

² Cfr. Ugarte Cataldo (2004); Supiot (2008); Carretero Miramar (2008); Gamarra Vilchez (2015); Carrasco Fernández (2016)

Así, es interesante lo que señala Gamarra (2015) que este hecho histórico se puede explicar a través de tres causas. Como la primera causa se puede apuntar el crecimiento de la actividad especulativa del capital financiero. Es decir, se ha pasado de un capitalismo productivo a un capitalismo especulativo, esto es, el dinero genera más dinero sin que exista ninguna actividad productiva de por medio. Este cambio del capitalismo se debe a la paralización y descenso de los salarios, al recorte de las pensiones, a la precarización del trabajo y de la seguridad social en conjunto, a la disminución de los costos laborales y a la desregulación del mercado de trabajo, sin embargo, las rentas del capital han subido a costa de que las rentas del trabajo han ido descendiendo. Como segunda causa se presenta la concentración de la riqueza: la productividad ha aumentado en los últimos 40 años y sus ganancias han ido a manos de los gestores y propietarios de las grandes empresas a costa del escaso crecimiento de los salarios de los trabajadores y a través del enorme crecimiento de los beneficios empresariales. Dicho lo anterior, desde los años setentas se da la concentración de la riqueza y de la renta en el 1% de la población con más dinero. Finalmente, están las políticas gubernamentales a favor del capital. Desde la década del 90, el mundo occidental liderado por los gobiernos de Thatcher y Reagan, dio paso a políticas neoliberales que fueron implementadas en América Latina y en África a través del Consenso de Washington. Asimismo, el derrumbe del muro de Berlín en 1989 surgió como el triunfo del mercado, Además, frente al auge de la desigualdad la actitud de los gobiernos cambió sustancialmente puesto que se ha enfocado en una postura pro-empendedor más que de los trabajadores (p. 9-10).

En suma, y concordando con lo anterior puede resumirse con las palabras de Carretero (2008) quién señala que estas modificaciones reglamentarias tienen como propósito la crisis del Derecho del Trabajo a fin de seguir avanzando en la reconfiguración y conformación de las vías efectivas de generación de plusvalor y nuevas segmentaciones del sujeto proletario a fin de mantener y facilitar su explotación. Indica además que las principales situaciones de desregulación laboral son el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo falsamente autónomo.

Por ello, el resultado de todo este ambiente tendrá a principios de los noventa ribetes dramáticos. Expresa Ugarte (2004) que para los más radicales – especialmente quiénes enuncian y postulan esa amalgamada teoría del Análisis Económico del Derecho- la solución es la simple y llana desaparición del Derecho del Trabajo y su reemplazo por el Derecho Civil; para los moderados –liberales conservadores-, la propuesta es más elegante puesto que arguye que se debe pasar del derecho protector característico del Derecho Laboral al derecho promotor del trabajo (p. 14).

Entendido lo anterior, sigue lo que se expresa. Los cambios en las relaciones laborales actuales han dado pauta a un debate teórico respecto de los cambios que deben suscitarse en el Derecho del trabajo, dada la integración económica de los adelantos tecnológicos y las tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales, estableciendo nuevos vínculos y contingencias entre empleadores y trabajadores. Dicho debate, en concurrencia a lo expresado anteriormente, se presenta con dos perspectivas demarcadas. Las mismas las explica Carrasco (2016) de la siguiente manera:

- La primera consiste en la interrogante de seguir considerando al Derecho del trabajo como un Derecho protector o tutelador de los trabajadores, surge a inicios del siglo XIX, donde para generar su propia autonomía se separa del Derecho Civil, ya que, a través de su objeto de estudio y finalidad, logró igualar a los sujetos de la relación de trabajo. En este punto resulta importante recordar que los principios o características del Derecho del trabajo en una concepción tradicional consisten en que es un Derecho tutelador, dinámico, clasista, de carácter social, de excepción, nivelador, imperativo e irrenunciable.
- La otra perspectiva responde a la nueva realidad cambiante en el mundo, representa el concepto de olvidar el esquema anteriormente citado y lograr relaciones laborales que respondan a la apertura económica, a la globalización de mercados y a las diversas tecnologías aplicadas en la

organización del trabajo, en la cual la empresa es considerada con una mayor flexibilización respecto del Derecho del trabajo, también llamada deslaborización o flexibilidad (p. 8).

Con lo anterior, se vislumbra pues que la tendencia en nuestras sociedades es la flexibilidad laboral, aspecto que se ha ido generalizando en la legislación laboral no sólo en Latinoamérica con la aplicación de medidas socioeconómicas de carácter liberales desbaratando toda arquitectura normativa protectora y benefactora de los trabajadores. Bajo el imperio de la economía de mercados y los desarrollos tecnológicos, pareciera indicar que la legislación laboral rígida se constituye en un obstáculo para crear empleos y promover el crecimiento económico. Este aspecto, por supuesto, tiene soporte en la égida programática establecida a nivel internacional. La ideología sugerente de estas políticas se basa en la idea de que todo lo estatal es ineficaz, además de deshonesto y superfluo, mientras que la actividad privada detenta todas las virtudes y, sobre todo, en las medidas adoptadas en el Consenso de Washington para los países en desarrollo que resurgían de la crisis de la deuda externa y de la fase de Industrialización por Sustitución de Importaciones.

En relación a lo que se debe comprender por "flexibilidad", conviene citar a Reynoso (2006) quien formula:

El término "flexibilidad" ha aparecido a veces como una manera simple de identificar y agrupar el conjunto de modificaciones laborales que en apego a las políticas económicas se han presentado en los últimos años en la región; se trata de un término que forma parte hoy del lenguaje de los laboristas de la región y que, sin un significado unívoco y claro, pretende dar cuenta del progreso reciente del derecho del trabajo (p. 142).

Esta flexibilidad referida se entronca a los procesos de reestructuración productiva que se ha hecho mención anteriormente y que encuentran su punto de origen en los años setenta y ochenta del siglo pasado, asegurando un paso obligado y sin problemas de la flexibilidad del mercado de trabajo y convirtiéndose en la providencia adecuada y a tiempo para el logro de las políticas económicas

demarcadas y definidas en la época. Ugarte (2004) indica con total realismo que con la apertura económica llevada a cabo en el decenio de los ochenta fue fundamental para que diversos países europeos, como de otras esferas territoriales, realizaran cambios estructurales que les permitieran alcanzar economías más competitivas. Entre esas innovaciones se encontraban las del mercado de trabajo. Así, diversas desregulaciones en materia laboral parcialmente a costa del estado de bienestar dieron como resultado una mayor creación de empleo (p. 15).

Blasco (1995), citado por Gamarra (2015), indica que este fenómeno empezó en América Latina con el neoliberalismo como formación e ideología socioeconómica, llegándose a un nivel excesivo donde se formó una desregulación que suponía una fuerte reducción de niveles de protección legal, e incluso colectiva, con eliminación de normas, para alcanzar que las condiciones de trabajo se establezcan con el libre acuerdo de las partes, regresando al juego del mercado de trabajo. En realidad, lo que late en la desregulación es un aspiración de volver a los inicios, a los antiguos dogmas de la doctrina liberal pura; la desregulación supone poner en duda los principios mismos del Derecho del Trabajo (p. 31). Desde esta accionar, el empresariado latinoamericano celebró como una victoria el advenimiento de la libertad de mercado, antigua bandera ideológica de las organizaciones de empleadores. El centro de la reforma fue la flexibilización del salario y el contrato de trabajo, en materia de los derechos individuales.

En efecto, tratar éste núcleo de los cambios es referirse a la institución central del Derecho Laboral: el contrato de trabajo, de donde provienen todos los derechos de los trabajadores. Por ende, el tema de la flexibilización laboral en todos los países fue el contrato de trabajo. Notoriamente, de la misma manera se dieron normas en materia de jornada laboral, potestades del empleador, derechos colectivos, participación del trabajador en la empresa, etc. Así, es ilustrativo lo que dijo Vega (2001) puesto que señaló que en América Latina, tanto en la Argentina como en el Perú, las reformas han sido las más profundas y han tenido un carácter destacadamente flexibilizador.

El contrato de trabajo, cómo se sabe, tiene vocación de permanencia y a plazo indeterminado, reflejada en el principio de continuidad de la relación laboral por su naturaleza permanente, una de las bases dogmáticas incuestionables del Derecho del Trabajo, cuya máxima plasmación es la denominada “estabilidad laboral”. Efectivamente, el contrato de trabajo en general -o típico- tiene en la permanencia uno de sus elementos fundamentales. Salvo casos excepciones y estrictamente señalados por la ley, puede carecer de dicho elemento y, en tal caso, será atípico. Evidentemente, existe diversos contratos atípicos, en lo que se refiere a la duración de contrato tenemos una serie de posibilidades, según la razón por la cual el contrato no es permanente, se logró modificar el régimen de contratación³. En igual sentido, el resultado principal de las reformas laborales fue la multiplicidad de formas de contratación con requisitos legales tan amplios que permiten su utilización casi en cualquier circunstancia y en cualquier momento por el empleador, teniendo como principal efecto la multiplicidad de formas de contratación temporal, con requisitos legales tan amplios que permiten su utilización casi en cualquier circunstancia, introduciendo un elemento de ineficiencia en la relación laboral, ya que el trabajador empleará parte de su tiempo (y de su capacidad productiva) en protegerse ante una posible terminación del contrato. Por eso, tiene razón Ackerman (1997) cuando afirma “la falacia de la promoción del empleo subyace la ideología del mercado, en nombre de cuya pretendida pureza se reclama evitar interrupciones tales como la intervención de los sujetos colectivos o del Estado” (p. 20). Con todo lo anterior y adicionando que también con la internacionalización de los mercados, como parte de la globalización de la economía, se ha llevado que una expansión de los aparatos productivos se haga en función del mercado externo; quebrándose de ese modo la relación que existía anteriormente entre salario y consumo. En suma, en relación a todo lo anterior, se está motorizando y acelerándose la desvinculación creciente del salario con el nivel del costo de la vida y con la productividad de la economía en su conjunto, para ponerlo a depender de

³ Tokman & Martínez (1999) señalan que éste caso puede presentarse en cuatro países de América Latina: Argentina, Colombia, Chile y Perú.

los resultados obtenidos por cada empresa y sólo en mérito y vigencia de los intereses de los empleadores más no ya de los trabajadores.

Sin embargo, los acelerados y radicales procesos de cambio en la reestructuración empresarial de las décadas pasadas se han vuelto en muchos casos incontrolables y han transformado la euforia de los primeros años de la desconfianza de haber ingresado en un mundo donde el mercado y un nuevo capital, fantasmal y autónomo, son los nuevos líderes. Ya no es posible hablar de una noción única de empresa: a la gran empresa se diferencia la mediana y la pequeña con estrategias y objetivos distintos.

La fragmentación de la empresa-fábrica ha incitado la expansión de la pequeña empresa, con características precisas que la diferencian de la mediana y gran empresa: capital limitado, que determina la sustitución de tecnologías avanzadas con un importante valor agregado de mano de obra; lugar de producción de características familiares; número reducido de trabajadores con vínculos personales o familiares, relaciones de respaldo que se distinguen a la subordinación jurídica típica; predisposición a estar en manos económicamente de unos pocos adquiridores, que compran la totalidad de la producción. La pequeña empresa no es suprimida del sistema, por el contrario, encuentra en las nuevas formas de estructura del trabajo nuevas oportunidades, ya sea relacionando a empresas centrales, o descubriendo nichos de producción en los que inserta su actividad.

Con total razón Raso (s.f.) expresa que lo anterior, aunque muchas veces precarizado y fuera del alcance tuitivo del derecho del trabajo se destaca por ser un importante generador de trabajo genuino. Nacen nuevos fenómenos asociativos, por el nivel de los trabajadores subordinados que tienen una más estrecha vinculación con el pequeño empresario o por el nivel del grupo familiar que organiza el trabajo. En general estas formas de trabajo asociado favorecen su extensión en el mercado laboral, ya que tienen menos costos laborales y fiscales. En cuanto a la gran empresa, ésta sigue manteniendo un intenso lobby con el poder político y el liderazgo de la conducción económica. Sin perder su rol hegemónico, comprime sus estructuras a través de nuevas formas contractuales, que se expresan en el

fenómeno de la tercerización. Logra la aprobación de normas que la desresponsabilizan de lo actuado por las unidades periféricas de producción gracias a su influencia sobre el poder político (p. 12).

Ese es el panorama contextual en el cual se inserta el estudio y análisis del Derecho Laboral contemporáneo. La crisis de la organización del modelo fordista colectivo correspondió a un período de la organización empresarial bajo ciertas prácticas laborales uniformes como la contratación indefinida, por tiempo completo y con presencia física del trabajador. Dicha situación ya no forma parte del hoy. La práctica real de los empresarios ha dejado en parte dichas características desmantelando no sólo los grandes conglomerados industriales que ejemplificaban vivamente dicho tipo de relaciones. Con la denominada flexibilización laboral se han aperturado nuevas formas de contratación y vínculo laboral, bajo formas atípicas de trabajo, con gran incidencia en el lugar de trabajo de las tecnologías de la información y con vínculos empresariales en red.

3. CONSIDERACIONES ESPECIALES DEL DERECHO LABORAL EN EL DÍA A DÍA Y SU ADAPTACIÓN A LOS PARADIGMAS CONTEMPORÁNEOS

El nuevo contexto laboral y su análisis por el Derecho se presenta en abierta y franca diferencia a la noción tradicional que se tenía de la relación laboral. Ya se ha citado y descrito el nuevo tejido relacional en el mundo trabajo/empresario suscitado históricamente. Por tal motivo, es preciso ponerse en orden y considerar cuál es el nuevo escenario que es necesario actuar.

Caamaño (2005) asegura que las nuevas condiciones surgidas en el mundo laboral son las siguientes:

- La revolución generada por el desarrollo de la informática y las demás tecnologías de la información y su rápida introducción a los procesos productivos ha favorecido a la diversificación de la producción en períodos cortos de tiempo. Las nuevas tecnologías que surgen día a día en los distintos ámbitos de la vida provocan una verdadera revolución en el campo

de las relaciones laborales, pudiéndose resumir las mismas en tres aspectos: a nivel individual permiten a las personas multiplicar su capacidad de acción, lo que determinará la sustitución de grandes contingentes de mano de obra por sofisticadas máquinas y la promoción de un reducido número de trabajadores con la suficiente formación y capacitación para operarlas; a nivel colectivo, se produce una fragmentación del modelo de relaciones laborales, por un lado, pues ya no será fácil organizar trabajadores con intereses y condiciones económicas muy diferentes y, por otro lado, porque existirá una gran movilidad de las empresas en un mercado que favorecerá a aquellas que optaron por la reconversión industrial y condenará a la quiebra a las que no se adecuaron a los cambios; finalmente, las nuevas tecnologías y la reconversión promueven nuevas formas de gestión del trabajo, que procurarán fundamentalmente una mayor productividad y competitividad. Es decir, con el desarrollo de las herramientas informáticas y su incorporación a las industrias y a las empresas de servicios se ha posibilitado el paso de la producción en serie y estandarizada a la producción diversificada, a pedido y, por tanto, altamente flexible y variable, con lo que es posible responder a los requerimientos cambiantes de los consumidores.

- El desarrollo e incorporación de nuevas tecnologías a los procesos productivos ha compuesto y significado profundos cambios en las habilidades laborales requeridas a los trabajadores, por lo que el trabajo parcelado y repetitivo propio del modelo de organización fordista-taylorista va perdiendo peso estratégico, ya que las competencias laborales que demandan las empresas son cada vez más integrales, al suponer una combinación de destrezas manuales e intelectuales, porque en la medida que la rígida estructura vertical va dando paso a una visión más horizontal de la empresa, el trabajo en grupo, el liderazgo, la creatividad y otras cualidades laborales comienzan a ser altamente valoradas por la moderna administración de recursos humanos. Estas nuevas calificaciones otorgan, en principio, una mayor autonomía en la planificación y ejecución de las tareas para los trabajadores y, en ese sentido, del manejo de sus propios

tiempos, si bien, no exento de riesgos, pues pueden volverse menos claros los límites tradicionales de separación entre el tiempo de trabajo y aquel destinado al descanso o a la vida familiar.

- Se ha incrementa la posibilidad de realizar las actividades laborales en diversos espacios físicos y fuera del establecimiento o domicilio de la empresa, lo que es producto de la fragmentación de los procesos productivos y de los servicios y, en parte, de los límites más difusos que posibilita la tecnología entre tiempo de trabajo, de ocio o de no trabajo. También, en consecuencia, en esta nueva situación hay que considerar que los empleos de duración indefinida tienden a ser cada día menos frecuentes, pues las relaciones laborales de larga permanencia para un único empleador, propias del modelo derivado del proceso de industrialización, empiezan a ceder espacio frente a relaciones esporádicas, de corta duración y proyectadas como transitorias. De este modo, el empleo temporal, sea por un tiempo o una actividad determinada comienza a ser una condición laboral habitual, sin perjuicio que, además, se valoriza la movilidad laboral como un antecedente que enriquece la trayectoria profesional u ocupacional del trabajador.
- Se produce un mayor movimiento rotatorio de los vínculos laborales (de trabajador subordinado a trabajador autónomo y viceversa) y respecto de las relaciones laborales dependientes, la intermediación laboral, la tercerización del empleo o la existencia de más de un empleador frente a un mismo trabajador. En este contexto, es indudable que uno de los principales agentes modificadores de las tradicionales estructuras de organización empresarial ha sido el fenómeno de la descentralización productiva, el que ha remecido también las formas clásicas de prestación de servicios personales al interior de la empresa. Lo anterior se explica, en opinión de Rivero Lamas, porque a partir de la década de 1980, un conjunto de factores impulsó una profunda reestructuración económica que trascendería, entre otros ámbitos, a las estrategias de organización de las empresas. El objeto subyacente a estos nuevos cambios fue hacer frente a la incertidumbre causada por unas rápidas mutaciones en el entorno económico, institucional y tecnológico de las

empresas, para lo que era preciso introducir más flexibilidad en la producción, gestión y comercialización. A la postre, era preciso arbitrar nuevas estrategias de organización y de gestión, porque ni las grandes ni las pequeñas empresas se consideraban ya por sí solas capaces de desenvolverse y progresar en una muy diferente situación económica que condicionaba su sistema de producción y la posibilidad de cumplir en los mercados. Desde esta óptica, no cabe desconocer que una de las principales razones que también ha llevado a los procesos de descentralización productiva ha sido la necesidad de controlar y reducir los costos laborales, haciéndolos variables, y lograr con ello un mayor margen de libertad incontrolada de decisión empresarial respecto al factor trabajo. Es así como la diversidad de manifestaciones de externalización productiva desarticula la organización social de la empresa tradicional, diversifica lo que, como grupo de referencia, era compacto y definido y transforma profundamente las relaciones laborales y, al mismo tiempo, debilita el poder sindical no bien adaptado todavía a esta nueva configuración del trabajo y del sistema de empresas.

- Otro cambio significativo del modelo tradicional de relaciones laborales surgidas en el ámbito de la empresa de organización fordista-taylorista se da respecto de los sistemas de remuneraciones, pues existe una tendencia a pasar de remuneraciones por jornada o unidades de tiempo a remuneraciones por rendimiento y/o vinculadas a la rentabilidad de las empresas, vale decir, se pasa de ingresos fijos a variables, con lo cual se trata de fortalecer la productividad y flexibilizar los costos laborales derivados del pago de salarios, al hacerlos depender también de los resultados de la empresa. De esta manera, los empresarios traspasan parte del riesgo que supone para la empresa su permanencia en un mercado altamente competitivo a los trabajadores, quienes en muchos casos se verán en la necesidad de extender sus jornadas laborales -lo que genera una tensión contraria al tradicional proceso reivindicativo de disminución de los límites legales máximos de los tiempos de trabajo iniciado a comienzos del siglo XX

con la fijación de las 48 horas semanales- para aumentar o, al menos, mantener su nivel de remuneraciones.

Por lo dicho, se aprecia entonces que hay una realidad cada vez más cambiante, por lo tanto, todos los conceptos relacionados con las relaciones laborales también sufren cambios. Ugarte (2004) señala que después de casi un siglo de una organización industrial basada en la integración vertical de la producción, las estrategias empresariales actuales apuntan a procurar la desintegración de los procesos productivos, distribuyendo cada una de sus fases en unidades empresariales menores y sustituyendo en la medida de lo posible el trabajo subordinado por redes contractuales de naturaleza mercantil (p. 89). En consecuencia, producto de esta mutación de la organización empresarial, que ya ampliamente se ha expuesto anteriormente, se produce una multiplicación de los centros de imputación laboral, esto es, se diluye el tradicional concepto jurídico de empleador, siendo necesario entrar a determinar el verdadero sujeto responsable frente a los trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones previsionales o laborales y, en particular, frente al ejercicio de los derechos de sindicación y de negociación colectiva.

Bajo el aspecto anterior, Alfonso de los Heros Pérez Albela sostiene realísimamente que la flexibilización laboral, el trabajo a distancia, la necesidad de reducir los costos sociales provocada por la competitividad de la globalización, la empresa virtual a través del outsourcing o tercerización de servicios, los cambios tecnológicos en materia de comunicaciones, la automatización y la robótica, la decadencia del derecho colectivo por la crisis sindical, los cambios en la negociación colectiva y las nuevas características de los conflictos de trabajo, están produciendo modificaciones trascendentales a las que debe enfrentarse el derecho laboral, como nosotros mismos, y que se exige una definición para afirmar la existencia, importancia y vigencia del derecho del trabajo (p. 3).

El avance en las economías abiertas y la tecnología de las comunicaciones, han conseguido que el Derecho del Trabajo sufra una disyuntiva entre continuar con postulados rígidos y principios tuteladores y proteccionistas del trabajador

establecidos en los esquemas tradicionales del contrato de trabajo presencial por tiempo indefinido o indeterminado con un importante incremento en prestaciones laborales, o bien, apostar a la des laboralización, también llamada flexibilización de la legislación laboral por resultar pertinente respecto de la actual realidad económica del mundo y con ello, adaptarse a los cambios, permitiendo el trabajo a distancia, es decir, no presencial; y sin que haya una orden dictada por el patrón respecto a la organización.

En síntesis, lo anterior ha traído consigo una operación modificatoria del concepto del contrato de trabajo tradicional, dependencia económica, subordinación jurídica y poder organizativo y disciplinario de la empresa; para mutar en oportunidades de empleo, libertad en el horario de trabajo, no subordinación jurídica, no dependencia económica, no horario rígido y por lo tanto no trabajo presencial, aunque sí a distancia. Consecuentemente, se ha generado el rompimiento con los paradigmas clásicos del Derecho del Trabajo y alberga una relación de trabajo en tiempos de globalización con nuevas dimensiones basadas en tecnologías de información y comunicaciones (Carrasco; 2016; p. 11).

De acuerdo a los nuevos esquemas de las relaciones comerciales, se debe reconocer que la imagen típica clásica o tradicional de las relaciones laborales – anteriormente descritas y cuestionadas a su vez-, no corresponde a las relaciones actuales que se están generando con motivo de las transformaciones de la sociedad y del Derecho.

El Derecho del Trabajo ha dejado de ser así “un conjunto de doctrinas o teorías, normas, e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles” (Ugarte; 2004; p. 23), para configurarse como un conjunto de normas jurídicas que regulan una determinada relación de intercambio de servicios por salario que prestados dentro de un esquema de producción capitalista, tienen por finalidad fundamental asegurar la preservación del mismo, mediante la integración y regulación del conflicto social inherente a dicho sistema, esto es, lograr la integración de la clase trabajadora en al dinámica político-institucional del sistema capitalista.

Concurriendo con lo expuesto hasta este punto, debe apuntarse también las nuevas modificaciones y cambios en la relación laboral, la adaptación a los nuevas circunstancias y la flexibilidad, entendido en el sentido más amplio, de las relaciones laborales.

El trabajo formal, por ejemplo, ya se ha transformado en un trabajo informatizado y prácticamente digitalizado, puesto que el goce de un trabajo estable con una remuneración y beneficios sociales reglamentados por la ley o el contrato colectivo, se ha convertido en una excepción, porque hasta ese momento ha encontrado su apoyo en las legislaciones laborales, producto de las modificaciones introducidas con base a los requerimientos del mercado global y de las nuevas relaciones sociales basadas en una constante y latente necesidad de volver cada vez desregularizado dicho aspecto ya que, en suma, desmejorar los derechos de los trabajadores enunciados y proclamados por la legislación laboral, lo que termina favoreciendo en definitiva y únicamente a las aspiraciones empresariales.

Padilla (1999) recalca que este beneficio no es producto del azar, sino que está conectado con la posibilidad del empleador de flexibilizar el contrato de trabajo, institucionalizándose el contrato eventual y la tercerización del empleo, estrategias que conducen a dinamizar el recurso humano en función de esta maximizar la rentabilidad del capital y por supuesto a reducir los costos laborales (p. 80). Se ha producido, por ello, una mayor individualización desarrollado como producto de la desregulación o flexibilización del Derecho del trabajo, que amplía el ámbito de la autonomía de la voluntad del empleador y llega a soportar que escapen de la legislación laboral hacia el Derecho privado, relaciones que antes estaban incuestionablemente reguladas por aquélla. Las relaciones laborales, así entendidas, han derivado, o así se hace suponer, en una prioridad del capital sobre el trabajo y la sustitución como sujeción creciente de la mano de obra por la tecnología en todos los ámbitos de la actividad laboral. También, queda entendido, la flexibilidad productiva ha animado una descentralización de la organización laboral, facilitado por la desregulación o flexibilización del Derecho laboral.

Blanco (1996), citado por Carrasco (2016), con mucho sentido afirmó toda una nueva corriente propone en América Latina la flexibilidad o adaptabilidad de las normas laborales a la nueva realidad social y económica, eliminando y atenuando las normas protectoras en aras de aumentar el empleo, la inversión y la competitividad . internacional. El proceso se manifiesta, en concreto, a través de un conjunto de acciones destinadas a la desregulación y flexibilización, que afectan a las legislaciones tradicionales y que pretenden eliminar lo que en un nuevo contexto se consideran obstáculos que bloquean el ajuste del mercado e impiden la existencia de relaciones laborales acordes con las nuevas condiciones (p. 14).

Por lo tanto el Derecho del trabajo en su carácter dinámico ha ido evolucionando a medida que surgen nuevas realidades y situaciones laborales. Hasta ahora, en el momento en que se produjo la pandemia, no se presentaron normas laborales que regulen específicamente la nueva realidad socio económica que actualmente se vive. Pero esto no ha imposibilitado que se produzcan estos aspectos como éstas nuevas modalidades laborales cómo es el trabajo remoto o teletrabajo que se expondrá en continuación.

En síntesis, la influencia que las corrientes flexibilizadoras han tenido sobre el Derecho del Trabajo es profunda y compleja. Ante estos hechos, surgió en la doctrina laboralista la interrogante acerca de si el Derecho del Trabajo está en crisis o en extinción. Frente a tales planteamientos, Sanguineti (2008) señaló que los cambios introducidos por la flexibilización no han modificado –sino que en verdad han reforzado– la función histórica y esencial del Derecho del Trabajo, que es la búsqueda del equilibrio entre las partes del contrato de trabajo ya que es necesario (p. 16).

4. EL TRABAJO REMOTO Y TELETRABAJO

La amplia gama de los nuevos trabajos muestra realidades diferentes, con disímiles niveles de tutela. Se plantea la cuestión de cuál debe ser el rol del derecho del trabajo como regulador de una realidad tan disímil y cómo deben presentarse estas situaciones regulatorias para tanto trabajadores como empresarios.

De igual modo, el mundo del trabajo no puede ser ajeno a los cambios que se suscitan en la sociedad, encontrando que la evolución del mismo, en una primera etapa se consideró del maquinismo y de la gran industria, lo cual constituyó el movimiento obrero tradicional, posteriormente se avanzó hacia el llamado fordismo y después a la tercera etapa conocida como toyotismo-globalización. Pero hoy, se sabe, el proceso de globalización en la actualidad ha cambiado la relación de producción y mercados al grado que son estos los que definen la producción acelerando el uso de las tecnologías de información y comunicaciones en las actividades del trabajo.

Medina, citado por Carrasco (2016) explica con respecto a este tipo de trabajo lo que sigue:

El teletrabajo también ha transformado la estructura de las oficinas, esta ola de cambios se mueve en un eje que tiene como extremos, por un lado a los teletrabajadores que instalan sus oficinas en casa y que no acuden por ningún motivo a sus oficinas matrices, y por el otro a los teletrabajadores que acuden medio tiempo a sus oficinas (en inglés se les denomina part time teleworkers) y el resto de su jornada de trabajo la realizan en casa. La asistencia a las oficinas y la frecuencia de arribos de esta última clase de teletrabajadores han permitido, entre otras cosas, el compartimiento de instalaciones, es decir dos trabajadores comparten una misma oficina e incluso el mismo escritorio. Como consecuencia el espacio físico que antes ocupaban las oficinas se reduce o se traslada al hogar de los teletrabajadores. El empresario al lograr este desplazamiento también transfiere los costos de arrendamiento al teletrabajador. Quizás este punto no se encuentra contemplado desde el punto de vista del teletrabajador, pero ellos deben poner especial atención a esta transferencia de costos, ya que en el futuro se puede transformar en un ingente monto en numerario al conjugarse con otros gastos como el de teléfono; corriente eléctrica, espacios de almacenamiento, entre otros (p. 1).

4.1. Origen y desarrollo histórico

En cuánto a su origen histórico, se tiene que esta modalidad de trabajo surgió en 1973 debido a lo que el científico Jack Nilles expresó con su lema “llevar el

trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, frase elaborada en un contexto quien en medio de la crisis petrolera en que se encontraba Estados Unidos y pensando en la optimización de los recursos no renovables, vio en el teletrabajo una solución para disminuir el tiempo de traslado de los trabajadores a su lugar de trabajo, posteriormente en los años 90 la masificación vino con la llegada del internet, haciendo posible acceder a información de una manera más fácil desde cualquier parte del mundo.

Con mayor exactitud, Carrasco (2016) refiere que antes de la década de los setenta eran escasas las iniciativas sobre este tema y aún no se conocía con esta denominación. Desde entonces y debido a las crisis energéticas y el congestionamiento del tráfico en las grandes ciudades, surge el termino *teledesplazamiento*, dando lugar al de *telecommuting*, circunstancia entonces cuando en el Estado de California en los Estados Unidos de Norteamérica empezó a promulgar leyes para que las empresas implementaran programas relacionados a esta modalidad laboral, con el propósito fundamental de reducir el tráfico y la contaminación. En los ochenta se presentan investigaciones en la comunidad económica europea para analizar las posibles implicaciones en el desarrollo rural y social del tema en cuestión con los aspectos tecnológicos. En la década de los noventa, derivado de la crisis económica mundial, las empresas buscan reducir costos y por lo tanto el teletrabajo surge como una vía adecuada para lograr dicho fin (p. 54).

Padilla (1999; p. 15), citando a Wierda, Overmars & Partners, detecta una serie de tendencias actuales que suponen cambios que promueven esta forma de trabajar, que son:

- El nivel de la sociedad: sociedad de la información, desarrollos tecnológicos, desarrollos en el precio de la tecnología, mejora de las infraestructuras tecnológicas.
- El nivel de la empresa: crecimiento de la competencia, outsourcing (externaüzación), rightsizing (tamaño adecuado), mejora en la gestión de

servicios/reducción de costos, jflattening (aplanamiento) de la organización, redes organizacionales.

- El nivel individual: autodesarrollo y autoempleo, individualidad, flexibilidad personal.

De esa manera, poco a poco esta forma de trabajo ha ido ganando espacio como manera determinante de vincular el trabajo. Las empresas utilizan el teletrabajo como dicho fin debido al desarrollo del Internet, y su gran auge por el desarrollo avanzado de las tecnologías de información y telecomunicaciones, se da en el concepto de flexibilización laboral, reducción de costos, reducción de la nómina de los trabajadores para que se quiebre el vínculo laboral característico de dependencia y subordinación de los trabajadores para con el empleador.

4.2. Denominaciones

El teletrabajo, de acuerdo a la etapa en la que se ha desarrollado y al objetivo perseguido, ha recibido diversas denominaciones.

Carrasco (2016; p. 55) señala que el teletrabajo se le conoce como:

- Telecommuting (utilizado por Jack Nilles, antiguo investigador de la NASA y considerado como el padre del teletrabajo en 1973).
- Telework (voz inglesa de teletrabajo) utilizado en Europa.
- Télépndulaire, en Francia.
- Respecto de la traducción al castellano debemos decir que algunos autores consideran que la expresión utilizada en cualquiera de las anteriores tiene connotaciones específicas, en virtud de que el teletrabajo engloba varias formas de organización del trabajo, así tenemos denominaciones como: teletrabajo, trabajo periférico, trabajo remoto, trabajo a distancia, trabajo electrónico, oficina remota, oficina en casa, entre otros.

En tal sentido, el trabajo remoto se encuentra comprendido como una modalidad o forma del teletrabajo puesto que, en definitiva, la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador acorde a sus funciones respectivas pero ejecutado fuera o extraño al establecimiento físico de la empresa.

4.3. Definición

Carrasco (2016) expresa que el teletrabajo es una forma de trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones, para comprender el concepto es fundamental detallar que se considera teletrabajo toda aquella forma de trabajo que no requiera la presencia del empleado en el centro productivo; es decir, en la oficina o planta de la empresa (p. 55).

Padilla (1999) indica que etimológicamente el término Teletrabajo procede de la unión de la palabra griega tele, usada como prefijo, que significa "lejos", y de trabajo, que es la acción de trabajar, palabra latina (trípaliare, de tripálium, instrumento de tortura) que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo (p. 5).

Michell Ickx, mencionado por Boiarov (2008), expresa que el teletrabajo es la realización de una actividad profesional sujeta a contrato que liga a un teletrabajador con alguna empresa o para la prestación de un servicio sin necesidad que éste se realice en la sede de la misma, es decir sin importar la ubicación física (p. 257).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el término teletrabajo como el "trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora". A esto, Fernando Monsalve Basaúl, expresado por Carrasco (2016), subrayó que la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que fue dada para el "trabajo a distancia" (hoy claramente entendido como teletrabajo) es bastante completa y clara, y dice que es "una forma de trabajo en el que el trabajo se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, alejando así al trabajador del contacto personal con otros trabajadores; las nuevas tecnologías permiten este alejamiento mediante la ayuda de la comunicación (p. 56).

En suma, se puede señalar que el teletrabajo es aquella actividad laboral realizada por el trabajador fuera de la sede de la empresa. Dicha actividad es realizada mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación

on-line con el empleador y/o con el cliente, ejecutándose desde lugares remotos o alejados de la empresa u organización, con la que se tiene vínculos contractuales. Asimismo, se aprecian tres elementos esenciales que permiten identificar el teletrabajo: la relación laboral existente y directa entre empleado y el empleador, la distancia o separación física que existe entre quien realiza el trabajo y la sede de la empresa, y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones que agilizan la comunicación entre equipos.

4.4. Tipos y modalidades

Es de usual comprensión que el teletrabajo ha conllevado a vincularse con trabajo desde casa o trabajo remoto. Sin embargo, esta forma no encierra exclusivamente a la prestación de servicios del trabajador desde el hogar, sino también agrega una diversidad de clasificaciones e interpretaciones que son implementadas por diferentes empresas dependiendo de la naturaleza de los procesos que las caracterizan.

En consecuencia, las modalidades o tipos que se presenten dependen, acorde a las situaciones, de los deberes o requerimientos de los empleadores y teletrabajadores en tal situación, así como de otras variables tales como el tamaño de la empresa, la cantidad de trabajadores, entre otros factores. Así, acorde a Silva Tarrillo & y otros (2018) expresan:

- Teletrabajo Pendularista o Mixto: Esta modalidad de teletrabajo, también denominado como Teletrabajo Mixto, consiste en el trabajo remoto alterno, es decir, tener que asistir a la empresa algunas veces durante la semana, siempre y cuando sea coordinado en primera instancia junto con esta, y ante el requerimiento de la presencia de física según las necesidades del negocio (Vargas Raschio; 2012).

Puede señalarse que en este tipo de forma de trabajo se presta servicios de forma alternada dentro y fuera de las instalaciones de la empresa o del empleador.

- Teletrabajo absolutamente externo: El teletrabajo externo consiste en hacer uso de la herramienta de manera permanente fuera de las instalaciones de

la empresa. En suma, el teletrabajador lleva a cabo toda su prestación delante de un videoterminal externo, sin tener que acudir a las instalaciones de su empleador (Vargas; 2012).

En este caso, el trabajador presta servicios fuera de las instalaciones del centro de trabajo y acude ocasionalmente a dichas locaciones para las coordinaciones que sean necesarias.

Por su parte, Monsalve (2003) realiza la clasificación en la que toma en consideración primordialmente cuatro aspectos que son: Según el lugar en que se preste, de conformidad al tiempo dedicado, a la vinculación contractual y al objeto principal del contrato. Así, lo desarrolla:

- Según el lugar en que se preste
 - o a) Teletrabajo móvil o nómada (mobile teleworking), cuando el sujeto se desplaza habitualmente fuera de la empresa (ejemplo: de viaje, conduce un vehículo, desde un hotel).
 - o b) Teletrabajo remoto, se subdivide:
 - b.1) Desde el domicilio u hogar (electronic home work), este a su vez puede dividirse en:
 - b. 1.1. Teletrabajador completo, es decir toda la jornada.
 - b. 1. 2. Teletrabajador parcial o alternado (incluye la oficina y el hogar).
 - b.2) Desde un centro público de trabajo o de recursos compartidos (telecentro, telecottages o centro para zona rural, centro de trabajo satélite, centro comunitario, cibercafé, etc.)
 - b.3) En sucursales descentralizadas conectadas a la sede central.
 - b.4) En cualquier otro lugar con conexión fija, alámbrica o inalámbrica.
 - o c) Teletrabajo local, se desarrolla dentro de las fronteras del país o grupo de países.

- d) Teletrabajo global o internacional (offihore), implica una relación interplanetaria, porque empresa y trabajador se encuentran ubicados en países distintos.
- e) Mixto, constituye un compuesto de todas o algunas de las anteriores modalidades.
- Según el tiempo dedicado
 - a) Teletrabajador marginal, es un teletrabajador pero con insuficiente frecuencia y regularidad para convertirse en rutina. Psicológicamente es un trabajador convencional, para quien la oficina sigue siendo su lugar principal.
 - b) Teletrabajador sustancial, el teletrabajo es frecuente y regular, las oficinas siguen siendo el lugar principal pero ya tiene rutina de teletrabajo en casa.
 - c) Teletrabajador primario, el teletrabajo es su forma principal de trabajar, su casa es el centro de su actividad laboral, sin perjuicio de pasar algunos días en la oficina.
- Según el tipo de vinculación contractual.
 - a) Teletrabajador por cuenta ajena, existe un contrato de trabajo en su forma más o menos tradicional, siempre entendiendo que el vínculo de subordinación o dependencia está morigerado respecto de la figura clásica de contratación laboral.
 - b) Teletrabajador por cuenta propia, autónoma o liberal, aquí no existe vínculo laboral. En rigor se verifica un contrato de arrendamiento de servicios inmateriales u otra figura atípica, razón por la cual estos son los teletrabajadores más desamparados por la legislación, y por lo general pasan de sujeto asalariado a autónomo. El mercado exige precisamente cada vez más teletrabajadores autónomos por la carencia de vinculación laboral tradicional y su exclusión del paraguas protector que constituye el derecho del trabajo.
 - c) Informal, las partes adoptan el teletrabajo por sus ventajas aunque formalmente no forme parte de su contrato.

- Según el objeto principal del contrato
 - o a) Principal, la parte fundamental de la labor es a la distancia.
 - o b) Complementario, el trabajo a distancia no constituye la parte fundamental de su labor, ejemplo tareas extraordinarias se realizan fuera de la oficina mediante Internet. En rigor este no constituye un verdadero teletrabajador. En todo caso la doctrina está dividida al respecto (p. 229).

En suma, por todo lo dicho, y coincidiendo con Silva & y otros (2018), esta forma de trabajo permite gestionar y monitorear estas actividades operativas de manera diferente, ya que, al cumplir con tareas que en esencia se realizan desde el ordenador, la presencia física en las instalaciones de la empresa no se hace obligatoria (p. 19).

4.5. Características

Monsalve (2003; p. 229) señala como características más comunes del teletrabajo los siguientes:

- La labor se cumple con base en objetivos y no en función de la jornada de trabajo.
- El trabajador está concientizado de una relación basada en la confianza y no el control jerárquico.
- Relación "online" presenta diversos grados, siendo la regla que la totalidad de ella sea a distancia.
- Necesidad de dominar en lo básico otros idiomas (por lo menos inglés), porque desaparecen las fronteras físicas entre países.
- Conocimiento y habilidades mínimas en las TIC's (Tecnologías de Información y Comunicaciones), según requerimientos específicos, para procesar información digital o digitalizable.
- Existencia de infraestructura de telecomunicaciones concretadas a la red, para transmitir la información procesada informativamente.
- Alto grado de automotivación para el trabajo a distancia.
- La tarea a realizar se encuentra detallada y descrita con minuciosidad (plazos, pagos, gastos, materiales, seguros, etc.).

Por su lado, Padilla (1999) menciona los siguientes:

- Es una respuesta a los problemas de personal, como el reclutamiento.
- Es una respuesta a problemas macro, tales como la congestión del tráfico, problemas medioambientales o desempleo en ciertos grupos sociales (minorías, mujeres).

4.6. Teletrabajo y trabajo remoto

Hasta este punto, se puede señalar que el trabajo remoto forma parte o es un tipo de teletrabajo o, para ser más específico, es una especie del mismo. El trabajo remoto, debido a la propia naturaleza del teletrabajo, permite ser más flexible y versátil y otorga mayor disponibilidad frente al cliente como a las actividades laborales que uno desempeña en el centro de trabajo, solucionando los problemas de pérdida de tiempo por los traslados y movilidad al centro de trabajo.

En este sentido, Carrasco (2016) vincula sin cuestionamientos la relación entre teletrabajo y trabajo remoto. Indica, por ejemplo, que el trabajo remoto o teletrabajo, ya está presente en 25% de las empresas en Brasil, de acuerdo con el estudio divulgado por el Centro de Estudios Sobre las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (CETIC.br) (p. 97) Asimismo, dicho autor refiere que este tipo de trabajo depende de la actividad de que se trate, del objetivo organizacional, de la situación y el momento por el que atraviesa la empresa, etc (p. 64).

Por todo lo anterior, entonces, el trabajo remoto, cómo ya se advirtió, es una especie del tipo o género que se constituyó como teletrabajo, todo ello incardinado dentro del proceso de flexibilización laboral producido por aquellos aspectos políticos, económicos y culturales implantados en las relaciones del trabajo.

CAPÍTULO II

CONTEXTO PRODUCIDO POR LA PANDEMIA COVID-19 Y SUS EFECTOS EN EL DERECHO

1. COVID 19: EL VIRUS

La pandemia de coronavirus COVID-19 es la crisis de salud global que hoy en día ha demarcado nuestra época. Desde su surgimiento viral en Asia a finales del año 2020, dicho virus ha llegado a cada continente. Los casos aumentan a diario en África, las Américas, y Europa.

Se tiene que la actual pandemia de Covid-19, producida por una cepa mutante de coronavirus el SARS-CoV-2, ha generado en todo el mundo, en el siglo 21, una severa crisis económica, social y de salud, nunca antes vista. Se inició en China a fines de diciembre 2019, en la provincia de Hubei (ciudad Wuhan) donde se reportó un grupo de 27 casos de neumonía de etiología desconocida, con siete pacientes graves. El primer caso fue descrito el 8 de diciembre 2019, el 7 de enero 2020 el Ministerio de sanidad de China identifica un nuevo coronavirus (nCoV) como posible etiología, para el 24 enero en China se habían reportado 835 casos (534 de Hubei) y con el correr de las semanas se extendió a otras partes de China. El 13 de enero se reportó el primer caso en Tailandia, el 19 de enero en Corea del Sur, y luego en numerosos países de mundo, debido a lo cual la Organización Mundial de la Salud (OMS), declara desde marzo 2020 como una nueva pandemia mundial. En China todavía no se conoce el origen del virus, aunque se atribuye al pangolín, mamífero usado como alimento⁴.

El virus SARS-CoV-2 es muy contagioso y se transmite rápidamente de persona a persona a través de la tos o secreciones respiratorias, y por contactos cercanos; las gotas respiratorias de más de cinco micras, son capaces de transmitirse a una distancia de hasta dos metros, y las manos o los fómites contaminados con éstas

⁴ Para el presente aspecto de desarrollo expositivo, se basa en el aporte realizado por Maguiña Vargas, Gastelo Acosta, & Tequen Bernilla (2020)

secreciones seguido del contacto con la mucosa de la boca, nariz u ojos. Debido a que no hubo un aislamiento social a tiempo en China y luego en Italia y España, la enfermedad se esparció rápidamente a muchos países porque es muy contagiosa. Este nuevo virus tiene predilección por el árbol respiratorio, una vez que penetra genera una respuesta inmune anormal de tipo inflamatorio con incremento de citoquinas, lo que agrava al paciente y causa daño multiorgánico (Maguiña, Gastelo, & Tequen; 2020, p. 125).

De otro lado, Peña & Rincón (2020) expresan que en las últimas dos décadas, el coronavirus causante del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV) y el coronavirus del síndrome respiratorio del Medio Oriente (MERS-CoV) provocaron dos epidemias que acumularon cerca de 10.000 casos (9,10). En el caso del SARS-CoV, la epidemia duró siete meses, se detectó en 29 países, ocasionó más de 8.000 casos y tuvo una tasa de mortalidad del 10%. Por otro lado, el MERS-CoV sigue transmitiéndose en pequeños brotes desde el 2012, y ha sido detectado en 27 países, reportándose cerca de 2.500 casos, con una mortalidad del 37%. Actualmente, el COVID-19 en tres meses ha infectado cerca de 170.000 personas y se encuentra en 157 países de los cinco continentes, causando hasta ahora más de 6500 muertes, demostrando una alta transmisibilidad de persona a persona que involucra infecciones a trabajadores de la salud y, por tanto, un mayor riesgo de propagación del virus (p. 83).

El virus se transmite o replica primordialmente en las células epiteliales del tracto respiratorio inferior y en menor medida en las células de las vías respiratorias superiores; es por eso que la transmisión ocurre principalmente de pacientes con enfermedad reconocida y no de pacientes con signos leves e inespecíficos, es decir, que se cree que la propagación ocurre solo después de que se presentan signos de enfermedad del tracto respiratorio inferior (Palacios, Santos, Velázquez, & León, 2020).

El nuevo coronavirus puede infectar a personas de todas las edades, aunque las personas mayores y aquellas con afecciones médicas preexistentes (como asma, diabetes y enfermedades cardíacas) parecen ser más vulnerables a enfermarse

seriamente con el virus, reportándose así una tasa de mortalidad > 8% en personas mayores a 70 años. Según informes, la mayoría de los pacientes fallecidos tenían una edad promedio de 56 años, y en gran parte padecían otras enfermedades (cardíacas, accidente cerebrovascular, diabetes, etc.) que pudieron haberlos hecho más vulnerables al virus. El Centro Chino para el Control y la Prevención de Enfermedades dijo que de 1 a 2 hombres estaban infectados por cada mujer. Se especula que la poca susceptibilidad de las mujeres a las infecciones virales puede deberse a la protección del cromosoma X «extra» con el que cuentan en comparación con los hombres.

El Ministerio de Sanidad de España ha referido que en el informe de la misión de la OMS en China se describen los síntomas y signos más frecuentes 55.924 casos confirmados por laboratorio, que incluyen: fiebre (87,9%), tos seca (67,7%), astenia (38,1%), expectoración (33,4%), disnea (18,6 %), dolor de garganta (13,9%), cefalea (13,6%), mialgia o artralgia (14,8%), escalofríos (11,4%), náuseas o vómitos (5 %), congestión nasal (4,8%), diarrea (3,7%), hemoptisis (0,9%) y congestión conjuntival (0,8%). También se han descrito otros síntomas relacionados con distintos órganos y sistemas: Neurológicos: en un estudio con 214 pacientes ingresados en un hospital de Wuhan, el 36% tenían síntomas neurológicos: mareo (17%), alteración del nivel de conciencia (7%), accidente cerebrovascular (2,8%), ataxia (0,5%), epilepsia (0,5%) y neuralgia (2,3%). También se han descritos casos de síndrome de Guillain-Barré. Cardiológicos: la enfermedad puede presentarse con síntomas relacionados en el fallo cardíaco o el daño miocárdico agudo, incluso en ausencia de fiebre y síntomas respiratorios. Oftalmológicos: en una serie de 534 pacientes confirmados en Wuhan se detectaron en 20,9% ojo seco, 12,7% visión borrosa, 11,8% sensación de cuerpo extraño y 4,7% congestión conjuntival (el 0,5% la presentaron como primer síntoma). Otorrinolaringológicos: los síntomas más frecuentes son dolor facial, obstrucción nasal, disfunción olfatoria y del gusto (206). La frecuencia con la que presentan la hiposmia-anosmia y la hipogeusia-disgeusia están descritas entre el 5% y el 65% de los casos según las series, siendo en muchos casos el primer síntoma. La pérdida de gusto y olfato fueron los síntomas que mejor predijeron la enfermedad, entre los referidos por los casos con sospecha

de COVID-19 que utilizaron una aplicación de móvil de uso masivo en Reino Unido y EEUU. En los resultados preliminares de la encuesta de seroprevalencia en España, con una prevalencia general de 5% (IC95% 4,7-5,4), la prevalencia de las personas que habían tenido anosmia fue 43,3% (IC95% 39,9-46,8). Dermatológicos: se han observado manifestaciones muy variadas, desde erupciones tipo rash (principalmente en el tronco), erupciones urticarianas vesículas similares a varicela o púrpura. En los dedos de manos y pies lesiones acro-cianóticas parcheadas, de pequeño tamaño, a veces confluentes y en ocasiones con ampollas. Estas lesiones son similares a la perniosis (sabañones) y aparecen con más frecuencia en niños y adolescentes sin otros síntomas. Hematológico: se describen mayor incidencia de fenómenos trombóticos asociados a los casos de COVID-19 que se manifiestan como infarto cerebral, isquemia cardiaca, muerte súbita, embolismos, trombosis venosa profunda. También se observa una mayor incidencia de sangrados (p. 40-41).

Así, era evidente que, cómo expresó Peña & Rincón (2020), la pandemia de COVID-19 ha llevado a la implementación de medidas extraordinarias de Salud Pública para reducir la propagación del virus dentro de China y a nivel mundial. Implementando rápidas estrategias de contención de grandes extensiones de territorio y aislamiento social severo, pruebas moleculares para mejorar la eficiencia de detección, clínicas de atención primaria especializadas, además de los centros nacionales y locales responsables para el control y la prevención de esta enfermedad (p. 84).

2. PANDEMIA COVID-19 A NIVEL MUNDIAL

Puesto que se vive en un mundo globalizado la celeridad de la propagación del virus pasó de China a Italia, luego llegó a España, por lo que fue afectada en su capacidad productiva y económica lo que se vio expresado en la bolsa. Cuando se dieron los primeros casos en Estados Unidos tomó medidas económicas y financieras para evitar un crack bursátil, al respecto realizó la reducción de la movilidad con los individuos (Araujo; 2020; p. 87).

Por su parte, la FAO (2020) indicó que el Fondo Monetario Internacional (FMI) predijo que existiría una contracción mundial del 3 % en 2020, cuando en enero, la

previsión de partida fue un aumento del 3,3 %. También se prevé una reducción del PIB del 6,1 % en las economías avanzadas y del 1 % en las emergentes y en desarrollo. No se prevé ninguna posibilidad de crecimiento en las Perspectivas de la economía mundial, solo riesgos de regresión, que básicamente consisten en la posibilidad de que la actual pandemia no se pueda detener o de que se repita una situación parecida en 2021. En 2020, el PIB de los Estados Unidos de América, la Unión Europea (UE) y China se reduciría el 2,6 %, el 3,2 % y el 0,9 %, respectivamente. La Economist Intelligence Unit (EIU) ha revisado a la baja su previsión y ahora espera una contracción del 2,2 % de la economía mundial en 2020 (EIU, 2020). Al comparar las previsiones que había hecho antes y durante (el 26 de marzo de 2020) la pandemia de la COVID-19, la EIU estima que el crecimiento real del PIB en los países del G20 se podrá reducir en torno a 2 puntos porcentuales (en el Japón) hasta alrededor de 8 puntos porcentuales (en Brasil y Alemania) y 7 puntos porcentuales (en Italia y Turquía) en varios países como resultado de la recesión provocada por la COVID-19. La economía de China y la de los Estados Unidos de América crecerían menos a consecuencia de la pandemia de la COVID-19, respectivamente, alrededor de 4,9 y 4,5 puntos porcentuales. La previsión se recorta 4,5 puntos porcentuales en el caso de la economía mundial y se prevé que se reduzca en una magnitud parecida o inferior en nueve países.

Desprendiéndose en tal sentido que Los efectos de la pandemia a nivel mundial han afectado económicamente, estas repercusiones se verán a largo plazo más que a corto plazo; podría ser una crisis como la del 2001 o la del 2008. En China puede ser considerada como un choque tanto de oferta como demanda, los sectores más afectados fueron el turismo, el comercio y las cadenas de producción. Los principales riesgos y la afectación en la economía fueron: la desaceleración de la economía china y rápida caída en el precio de los activos financieros; la falta de liderazgo en los Estados Unidos; los mercados emergentes no están preparados para enfrentar la epidemia, pues se caracterizan por una nutrición deficiente y bajos estándares en la calidad de sus viviendas, lo que puede hacer que el contagio se presente de forma más rápida.

Se estima que se ha podría perder de 30 000 a 50 000 millones de dólares solo en Estados Unidos en el sector turismo, según la Organización Mundial del Turismo. Así mismo el sector comercio también se ha visto afectado. Durante el cierre total de establecimientos algunos establecimientos han seguido vendiendo sobre todo los que tenían alguna plataforma de venta online, como página web aplicaciones. La tecnología es necesaria cada vez más negocios y más personas sin importar la edad están siendo más usuarios de teléfono móviles; así como más empresas se han visto en la necesidad de adaptarse para continuar vigentes puesto que la otra medida era declararse en quiebra (Clavellina; 2020).

3. CONSECUENCIAS DE LA PANDEMIA EN EL PERÚ

La crisis sanitaria provocada por el Covid-19 obligo al principio a distintos países cerrar sus fronteras como decretar una cuarentena, en el intento por frenar la tasa de contagios y muertes. El Perú no fue la excepción, tras decretar el estado de emergencia la economía nacional fue reducida a actividades esenciales. Perjudicando así distintos sectores de la economía, principalmente el turismo y el cultural por la imposibilidad de realizar actividades que aglomeren personas. Sumado a la incapacidad del sector salud para afrontar la pandemia, termino con centros de salud colapsando y con un abastecimiento insuficiente en múltiples puntos del país.

La reducción de las actividades económicas ha agravado la situación de gran parte de la ciudadanía, por lo general al sector informal que según el INEI supera el 70% de la población económicamente activa (PEA) en el 2020. De esta manera se evidencia la gran desigualdad económica y la ineficiencia de las medidas del Estado peruano como al suministrar bonos y al mantener la cuarentena. Agraviada por la situación política, tanto por las disputas entre ejecutivo y legislativo como por los casos de corrupción; esta crisis de representación política y sus manifestaciones serán decisivas en las próximas elecciones.

Con respecto al acompañamiento socioeconómico se tomaron medidas como el bono “Quédate en casa”, dirigido a 2,75 millones de hogares en pobreza o pobreza extrema a nivel urbano. A esto se acompañó una canasta familiar a los distritos más

pobres administrada directamente por los municipios. Luego se aprobó un bono “de trabajador independiente” dirigido a 800.000 familias y un bono rural dirigido a más de un millón de hogares. El cobro del bono implicó desplazarse y formar algún tipo de aglomeración. Por otro lado, muchas personas en todo el país se vieron obligadas a salir a buscar sustento en las calles. En la segunda quincena de abril se anunció una focalización inversa, excluyendo del apoyo únicamente a aquellos que continúan recibiendo salarios. El 24 de abril se anunció un bono “universal familiar” para todo hogar que no tenga miembros en planilla de trabajo. El presupuesto a distribuir es de 5.168 millones de soles (1,54 millones de dólares). Al momento de la publicación de este análisis se comenzará su implementación. Algunas acciones más focalizadas han tenido que ver con la protección de personas sin domicilio (convirtiendo la plaza de toros de Lima, la Plaza de Acho, en un gran centro para para personas sin hogar), y la habilitación de albergues y hoteles para que personas que retornan de otros países, o intentan movilizarse al interior del país, pasen la cuarentena. Finalmente, al cerrar las escuelas, el sistema educativo adoptó implementar el programa “Aprendo en casa”. Ante la brecha de conectividad, ha sido difundido por televisión y radio. Más de 1.000 estaciones de radio de todas las regiones del país transmiten las sesiones en castellano y nueve lenguas originarias. Sin embargo, existen zonas donde no llega la señal de ninguno de los medios. Ante ello, el Ministerio de Educación ha dispuesto la compra de más 840.000 tabletas con internet móvil para estudiantes de zonas rurales y urbanas alejadas. Esta medida sin precedentes puede tener impactos más duraderos hacia el cierre de la brecha digital para los estudiantes más vulnerables y sus hogares.

El impacto de la pandemia generada por la COVID-19 a económico se observó en algunos indicadores, puesto que el país ya venía sufriendo retrocesos y fluctuaciones, las cuales fueron aceleradas por las fuertes medidas adoptadas por el gobierno entre los meses de marzo y junio, donde tanto los indicadores económicos como sociales sufrieron una fuerte caída, llevando a la paralización de muchas empresas y despido de personal, lo que a su vez aumentó el desempleo y la mayor presencia de informalidad en un país que de por sí ya tiene arraigado este problema. Por la flexibilización de las medidas de aislamiento social obligatorio, se

observó una recuperación de los indicadores económicos como el Producto Bruto Interno, las exportaciones e importaciones (Barrutia & al, 2021).

4. IMPACTO DEL COVID-19 EN EL DERECHO

Es un aspecto incuestionable que todo trastorno de la realidad implica una afectación en el Derecho y la disciplina jurídica. Cada cambio que se presentan en la realidad necesariamente implicará que, por la naturaleza y peso de los hechos, el Derecho se vea obligado a reformular, replantear y acogerse a las nuevas perspectivas.

La disciplina jurídica necesita informarse de los acaecimientos cotidianos y de relevancia puesto que, en un primer lugar, muchas veces el derecho positivo es creado precisamente para regular aquellos aspectos nuevos. De igual manera, en segundo término, el Derecho no puede permanecer inmutable e infranqueable a los sucesos desencadenados porque mantener una concepción así significaría, en gran medida, convertir a la disciplina jurídica en un conjunto de principios inmutables inaplicables a la realidad de la cuál justamente emana su necesidad de regular y transformar.

Ahora bien, considerando que el virus del COVID-19 ha desencadenado una pandemia a nivel mundial y, en correlato, un estado de emergencia permanente en nuestro país, las distintas ramas de la disciplina jurídica se han visto afectadas y trastocadas por esta especial situación. Todos los ámbitos del Derecho, tanto sustantivos como adjetivos, se han visto afectados por innovaciones y acoplamiento a la realidad palpable que ha supuesto la pandemia. En dicha cuenta, frente estas nuevas situaciones en una multiplicidad de ámbitos, se erigen en una necesidad superar los retos que el sistema legal debe afrontar con creatividad y con orientación al balance de los intereses que puedan estar en juego en cada circunstancia.

Lo anterior encuentra sentido con lo expresado por Hernando (2020) quien señala que no es posible que exista algo que preceda a la sociedad; no podría haber existido entonces un Estado presocial, como lo sostenían algunos iusnaturalistas

modernos —Hobbes, por ejemplo—, quienes afirmaban el carácter convencional no solamente de las sociedades sino incluso de los gobiernos (p. 1055).

No queda duda, entonces, la aparición y expansión de la enfermedad del COVID-19, la cual ha sido calificada por la Organización Mundial de la Salud como pandemia, ha jaqueado a la humanidad entera dadas sus características, alta posibilidad y velocidad de contagio, efectos letales en muchos infectados y no existencia de antídoto o cura conocida para detenerla y vencerla. Así, en lo que importa a la disciplina jurídica, se ha erigido todo un reto por los peligros que encierra el uso de los denominados regímenes de excepción, modificaciones penales, quiebres contractuales, impuncias resarcitorias civiles, modificaciones en la legislación laboral, innovaciones en el derecho de Familia, acciones que están llevando a cabo los legisladores de cada uno de los países afectados en su afán de enfrentarla y vencerla. Así, pues, frente a esta realidad, se debe estar atentos para contribuir desde la trincheras académica y postura intelectual con la tarea de evitar excesos y abusos de poder que pongan en riesgo los derechos humanos, la democracia y el Estado Constitucional.

De otro lado, tanto las medidas adoptadas por la autoridad (cuarentenas, confinamiento, cordones y aduanas sanitarias, prohibición de funcionamiento de ciertos establecimientos), como las recomendaciones de los expertos y del mismo gobierno (distancia física e higiene) y las diversas modificaciones y acomplamientos legales, ha generado la paralización de las actividades económicas y de muchos actos y procedimientos jurídicos se han visto detenidos o afectados, además de la imposibilidad de ejercer ciertos derechos conferidos por el sistema legal.

En tal situación, frente a estos escenarios que implican trascender el inmovilismo y rigurismo de cierto sector del Derecho en la comprensión de las cosas, también no debe perderse de vista que, antes que cualquier arista o aspecto que se crea preponderante, es un problema humano y hondamente social. Blume (2020) Acierta al afirmar que la situación generada constituye un reto y una prueba a la conciencia constitucional de los países involucrados, que reclama una actitud seria y madura. Empero, se reclama igualmente una actitud comprometida de la comunidad mundial

y de todos los sectores de nuestras sociedades, para no consentir violaciones de derechos, excesos de poder o desnaturalizaciones de otra índole. Frente a ello, lo que cabe es una actitud de alerta colectiva, basada en el compromiso solidario de pertenecer a la raza humana y no permitir avasallamientos ni injusticias de ninguna naturaleza, a partir de la premisa conquistada con tanta lucha, de hacer realidad lo que tanto postulamos: que la persona humana es el valor fundamental de toda organización política, social, económica, cultural y de toda índole; anterior y superior al Estado y razón de ser de este (p. 139).

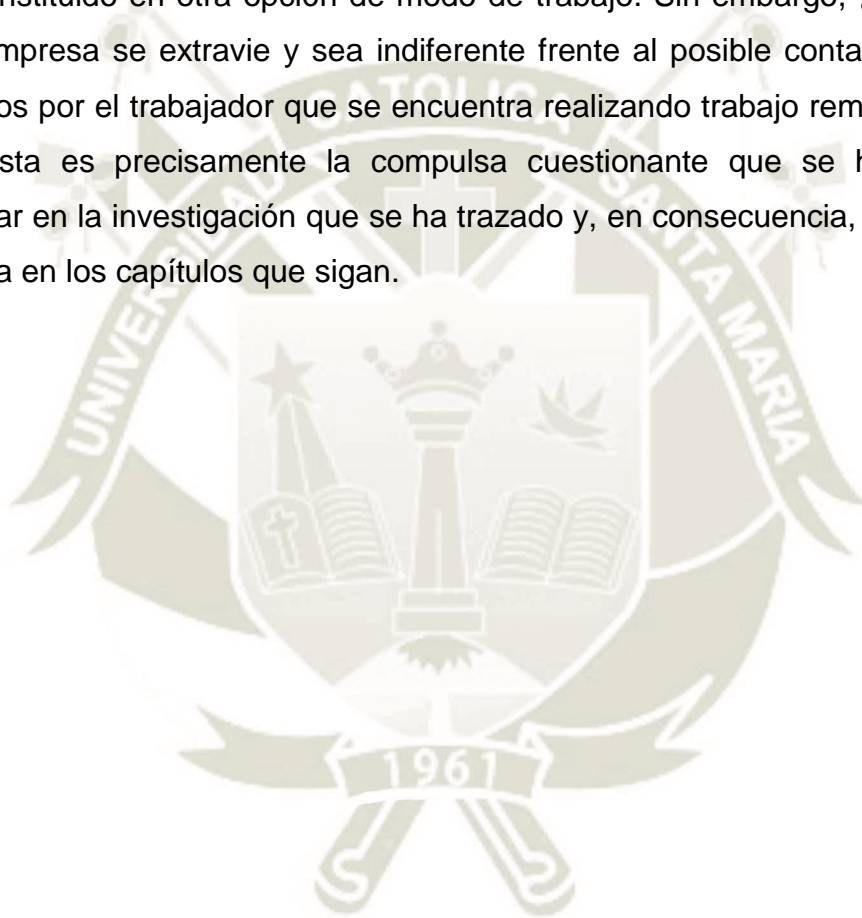
No obstante, lo anterior, una de las ramas jurídicas que se ha visto trastocada e impactada definitivamente ha sido el Derecho Laboral. Además de que en los últimos años se han producido una fuerte destrucción, flexibilización, transformación y creación de las relaciones laborales de talante clásico o tradicional, la amenaza de una creciente desigualdad y afectación en los derechos laborales de los trabajadores puede presentarse.

Weller (2020) afirma entre las principales consecuencias de la digitalización se ha identificado la sustitución tecnológica del trabajo humano, la transformación de ocupaciones existentes y el surgimiento de nuevas ocupaciones. Son las ocupaciones cuyas tareas se ejecutan principalmente con acciones manuales rutinarias las que tienen el riesgo más alto de sustitución por tecnologías digitales (p. 7). Así, entre las diferentes categorías de ocupación, en el contexto de las medidas de contención del COVID-19 el trabajo por cuenta propia tiende a ser más afectado que el trabajo asalariado, y, al mismo tiempo, el trabajo de oficina ha sido reemplazado por el trabajo remoto.

En consecuencia, algunos autores señalan, entre ellos Halpern & Castro (2020), que hoy existe en torno al teletrabajo la intención de persuadir a los actuales tomadores de decisión para que transformaran sus empresas y las hagan más dinámicas, flexibles y adaptables a la tendencia del trabajo remoto. Es decir, durante la última década se identificó una creciente preferencia por parte de las nuevas generaciones de trabajar desde su hogar o cafeterías, y a partir de los beneficios observados, una serie de académicos y líderes organizacionales desarrollaron

información y fundamentaron argumentos para que los dueños de empresas adopten esta forma de estructura en sus organizaciones y sean más atractivas en el reclutamiento de nuevos talentos (p. 4).

En tal sentido, con la situación generada y provocada por el COVID-19, hoy gran parte de la población laboral que no requiere estar presencialmente en oficinas ya está trabajando desde sus hogares, lo que implica que el trabajar de forma remota se ha constituido en otra opción de modo de trabajo. Sin embargo, ¿esto implica que la empresa se extravíe y sea indiferente frente al posible contagio y efectos producidos por el trabajador que se encuentra realizando trabajo remoto desde su casa? Ésta es precisamente la compulsa cuestionante que se ha precisado desarrollar en la investigación que se ha trazado y, en consecuencia, implicará dar respuesta en los capítulos que sigan.



CAPÍTULO III

CONTRATOS DE SEGURO COMPLEMENTARIOS DE RIESGOS LABORALES Y LOS ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

1. CONTRATOS DE SEGURO LABORALES

La salud laboral es según la definición de la OMS “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo”. Se entiende, de tal forma, la salud laboral como la reducción y/o eliminación de los factores de riesgo dentro del centro de trabajo. Y más concretamente en el puesto de trabajo y en las tareas que realiza el trabajador en concreto. Para lo cual se tienen en cuenta las condiciones de trabajo y la organización del mismo.

En tal forma, por lo anterior, cómo señala Rodríguez-Piñero (1999) la seguridad y salud en el trabajo es uno de los aspectos esenciales tanto en el Derecho del Trabajo como en la Seguridad Social, constituyendo uno de sus vínculos de unión más estrechos: para aquel no ha de olvidarse que la persona del trabajador es central en el contrato del trabajo y su protección ocupa un lugar esencial; para la Seguridad Social, desde su origen su razón de ser ha estado y está en la protección y recuperación de la seguridad y salud de los trabajadores (p. 95).

Por eso, la seguridad y la salud ocupacional tienen un interés como tratamiento transversal especial que engloba los aspectos jurídicos como de salud, los cuáles no son ajeno uno del otro. Asimismo, la propia amplitud del campo jurídico que recubre y la protección de la salud de los trabajadores, conlleva el deber asistencial y social del Estado, dado la positivización y previsión de los riesgos profesionales pueden presentarse en el ámbito de la Seguridad Social.

Por todo lo anterior, la importancia de la protección de la seguridad y salud del trabajador reside en el contrato de trabajo, ya que integra un contenido prestacional, de tal manera que no solo es deber del empleador proteger la salud de sus trabajadores, sino también se constituye como un deber general de protección y

cautelaje de la integridad del trabajador, siendo, en suma, un deber jurídico del empleador para con el subordinado. En tal sentido, basta que se produzca el hecho causante que actualiza la contingencia protegida en la póliza del seguro ocupacional para que se genere el derecho a la prestación del trabajador. Esto último, para Gorelli (2006) es en prevención de riesgos los daños que se tienen en cuenta y que implican en su caso responsabilidad no solo civil sino administrativa y penal, solo son aquellos que se generan en el marco de un incumplimiento de las obligaciones preventivas (p. 14).

Entendido lo anterior, cierto sector de la doctrina entiende que la solidaridad supone que toda la sociedad ayude al financiamiento en la cobertura de las contingencias, ya seas trabajador o no, y te encuentres frente a un riesgo o no, residiendo allí la importancia de la solidaridad para la Seguridad Social, esto es, que no se trata solamente de un factor opcional o contingente que puede existir o no, sino de un elemento indispensable para que la Seguridad Social sea lo que debe ser en beneficio de los trabajadores, puesto que, en definitiva, las contribuciones para la financiación de la Seguridad Social en salud aportarán ante el acaecimiento de la contingencia de cualquier persona. Por tal motivo, es acertado lo expresado por Pasco (2008) quién afirma que dicho deber se genera en tanto que la persona se halla frente a riesgos en cualquier ámbito que se desenvuelva y frente a todos los riesgos sociales que existan y puedan existir más adelante, relacionándose entonces con la integralidad, que manifiesta que la cobertura de los riesgos sociales debe ser total, oportuna y suficiente (p. 257).

Con ello, cómo se señala en la propia Ley De Seguridad y Salud en el Trabajo en su artículo 1° del Título Preliminar se refiere al Principio de Prevención, el cuál expresa que el empleador será el garante del establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores en el centro de trabajo, así como también de terceros ajenos pero que se hallan en el centro laboral. Por ende, en mérito a dicho principio enunciado expresamente, existe un deber imperativo de prevención del empleador con respecto a las diversas obligaciones tendientes a garantizar y efectivizar la seguridad de sus trabajadores

para eliminar o disminuir la posibilidad de ocurrencia de accidentes laborales o la generación del desarrollo de enfermedades profesionales, así como reducir o atenuar, en gran medida, la magnitud de los daños en caso de accidentes de trabajo que puedan producirle al trabajador.

De lo expresado anterior, Gutiérrez-Solar (1999) indica que este deber de prevención se presenta como un deber público donde los bienes jurídicos sobre los que recaen los intereses tutelados por el Estado son la vida e integridad física de los trabajadores; también, se presenta como un deber privado cuyos fundamentos serían el poder de dirección del empleador, la buena fe contractual y el deber de protección del empresario, es por eso que, debido a la configuración señalada del deber de prevención, el trabajador tiene un derecho subjetivo de crédito a que el empresario, a través del cumplimiento de sus deber de prevención de riesgos laborales, proteja sus interés individuales en materia de seguridad y salud en el trabajo (p. 139).

Por eso, en suma, esta protección que deberá realizar el empleador a favor de los trabajadores tiene un sustento constitucional como normativo, encaminado a cautelar oportuna y adecuadamente una política preventiva, enfocada a enervar lo potencialmente riesgoso para la vida y la salud de la persona trabajadora. Por eso, en suma, la regulación protectora que da lugar a la salud ocupacional, se da en perspectiva de que el empleador siempre deberá instruir y proteger al trabajador en todo en lo que resulte riesgoso para su vida y su salud a través de los contratos de seguros respectivos.

La empresa aseguradora Rímac expresa que dependiendo del tipo de trabajo que realicen y el tiempo que lleven en la empresa, los contratos de seguro de trabajo protegen a los trabajadores ante diferentes eventos que afecten su salud o causen invalidez, o indemniza a sus familias en caso de fallecimiento. Para ello, tienen como finalidad que los trabajadores ocupen sus labores más tranquilos y contribuyan a hacer crecer el negocio, con la seguridad de que no quedarán desamparados si sufren un accidente que los obligue a parar, cause invalidez o fallecimiento. Y los trabajadores que pueden ser cubiertos con dichas pólizas son: alternativas

específicas para quienes desempeñan trabajos de riesgo o para aquellos que realizan su práctica. Y para todos tus colaboradores puedes elegir complementar su EPS con nuestros seguros Colectivos Opcionales.

Suclupe (2019) refiere que los seguros en el sistema privado son: Sistema de Seguridad Social – EsSalud; Sistema de entidades prestadoras de salud (EPS); Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR); Seguro de vida ley.

- Sistema de Seguridad Social: El 29 de enero de 1999 se promulgó y publicó la Ley N° 27056 “Ley de Creación del Seguro Social de Salud” (EsSalud), estableciendo que dicha institución tiene por finalidad, dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos. Cubre, de esa manera, Contingencias Comunes (S.S.S.), las cuáles versan sobre situaciones necesitadas de protección que no dependen ni están vinculadas con el trabajo habitual del beneficiario, como son las enfermedades y accidentes comunes; también, las Contingencias Profesionales (S.C.T.R.), las cuáles devienen de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional contraídas en su trabajo habitual (Centro de Trabajo y Entorno Laboral).
- Sistema de entidades prestadoras de salud: las mismas son distintas a la revisada anteriormente, cuyo único fin es prestar servicios de atención de servicios de atención de salud, con infraestructura propia y/o de terceros, sujetándose a los controles de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS).
- Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR): Se encuentra enfocado en otorgar prestaciones de salud y económicas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores, empleados y obreros, que tienen la condición de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en el que se desarrollan las actividades de

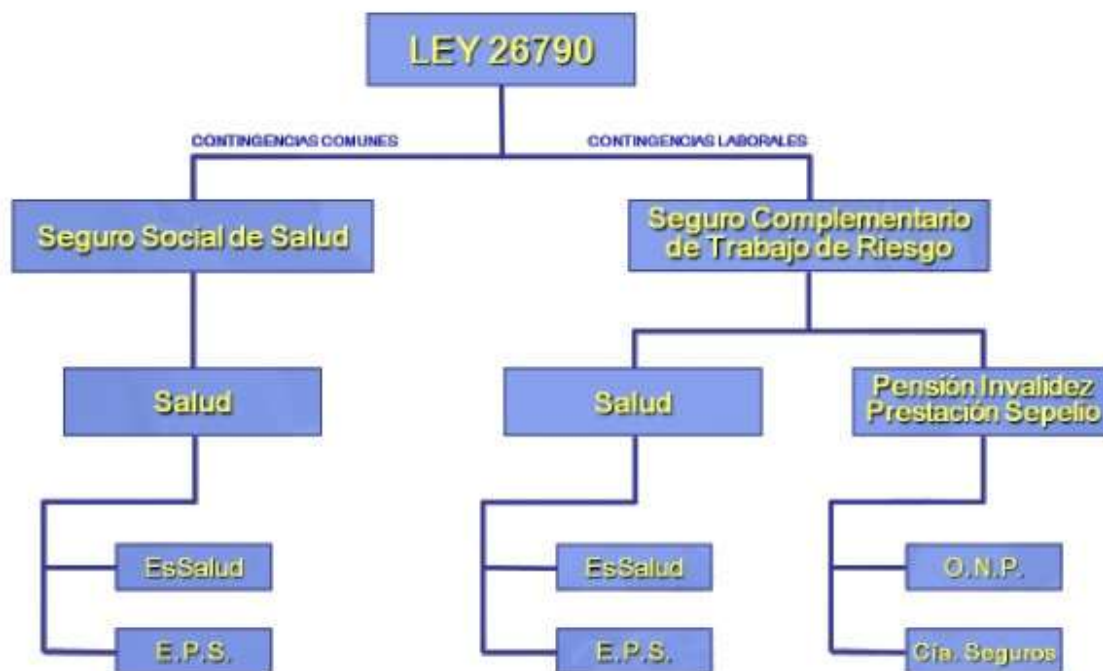
riesgo previstas por la ley imperativamente. Las prestaciones de Salud son otorgadas por EsSalud o por una EPS, mientras que las prestaciones económicas serán contratadas por la entidad empleadora, a su libre elección, con una Compañía de Seguros o con la ONP. La obligación de contratar y pagar este seguro es de los empleadores que realizan actividades de riesgo, así como toda institución que destaque personal hacia centros de trabajo donde se ejecuten las actividades de riesgo. La ley es imperativa en señalar que deben asegurarse obligatoriamente la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo en la cual se desarrollan actividades productivas de alto riesgo, así como todos los demás trabajadores, que no perteneciendo a dicho centro de trabajo se encuentren regularmente expuestos al riesgo por razón de sus funciones, sean empleados u obreros, eventuales, temporales o permanentes. El seguro complementario de trabajo y riesgo (SCTR) otorga las siguientes prestaciones: pensiones de invalidez total o parcial; pensiones de sobrevivencia; gastos de sepelio.

- Seguro de vida ley: El Decreto Legislativo N° 688 ha impuesto a los empleadores contratar obligatoriamente el Seguro de Vida Ley para sus trabajadores, empleados u obreros, una vez que éstos hayan cumplido cuatro años de trabajo al servicio del mismo. En tal forma, a través de este seguro, los beneficiarios de dicho seguro son el cónyuge, conviviente, descendientes, y a falta de ellos, los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años de edad.

El propio Suclupe Mendoza (2019) ha graficado lo anterior de la siguiente manera:



MARCO LEGAL



Por todo lo anterior se puede inferir entonces que en mérito a los principios y deber de prevención, y al principio de protección, todos los trabajadores tienen el derecho y la garantía a que tanto el Estado como también los empleadores les aseguren condiciones de trabajo dignas y un estado de vida saludable integral en las actividades laborales para que, en el supuesto que se presentará cualquier contingencia que implicará una afectación a su integridad o salud, los contratos de seguro respectivos puedan cubrir, a través de sus efectos, la protección a los trabajadores.

Asimismo, cómo corresponde, los artículos 46° y 47° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ya se ha previsto que todos los riesgos laborales deben formar parte de la evaluación de riesgos de parte del empleador, siempre considerando el advenimiento y presunción real de las verdades fácticas que acaecen, de tal modo que su incumplimiento demanda un incumplimiento del deber de prevención de todo empleador que generará responsabilidades a estos, eliminándose al final estos riesgos laborales que amenazan a los trabajadores.

2. CONTRATOS DE SEGURO COMPLEMENTARIOS DE TRABAJO DE RIESGO -SCTR-

2.1. Antecedentes

Seguros Rimac refiere que entre 1880 a 1900 existía una responsabilidad por culpa de los empleadores, en las que ante un accidente era el trabajador quien debía demostrar la culpa del empresario en la ocurrencia del siniestro. Desde 1900 a 1920, se empezó a perfilar la teoría de la responsabilidad asignada al empleador, pero ésta era una responsabilidad individual, no corporativa, con la promulgación de la Ley N° 1378 “Ley de Accidentes del Trabajo” en el año 1911. De 1920 a 1950 se presenta la responsabilidad objetiva del empleador, esto es, surge la “teoría del riesgo profesional” la cual postula que los empresarios responden no por ser considerados culpables del daño causado sino por ser los generadores del riesgo. En ese sentido el empresario debe asumir las consecuencias de los riesgos laborales que genera inevitablemente toda actividad empresarial y es a partir de ello que la reparación a favor del trabajador ya no se impone directamente al empresario

sino que se soporta en un seguro social obligatorio. Posteriormente, en el Perú se promulga el Decreto Ley N° 18846 en el año 1971 que crea el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP).

Ospina (2015) señala que el artículo 19 de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud –LMSSS- N° 26790 publicado en el diario oficial El Peruano el 17 de mayo de 1997 dispuso la sustitución del Régimen del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP) del Decreto Ley N° 18846, Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales por un nuevo sistema aseguramiento frente a los riesgos del trabajo. Este nuevo Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) establece una protección frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales para las y los trabajadores, sean empleados u obreros, que laboran en los centros de trabajo que desarrollan las actividades de alto riesgo y que se encuentran comprendidas en el Anexo No. 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (RLMSSS) (p. 176).

En tal sentido, la misma autora señaló que si bien se configuró en 1997 es hasta la fecha un régimen que presenta características únicas en América Latina, aunque guarda similitudes con Argentina y Colombia. Entre las principales características que lo convierten en único se encuentran su denominación, las prestaciones alternativas, las exclusiones en sus definiciones de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, entre otros tanto más factores que se encuentran señalados y comprendidos en la misma ley.

2.2. Conceptos previos

La Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) señala que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo es aquel que debe ser contratado por el empleador si uno desempeña labores de riesgo, como lo son: la pesca, producción de petróleo crudo y gas natural, extracción de minerales metálicos, industria del tabaco, fabricación de textiles, cuero y sucedáneos, madera y corcho, sustancias químicas industriales, fabricación de productos plásticos y de vidrio, industria básica del hierro y acero, construcción de maquinarias, electricidad, gas y vapor,

construcción, servicios de saneamiento, entre otras actividades descritas en el Anexo 5 del D.S. N° 009-97-SA. Asimismo, dicha entidad señala que este seguro brinda dos tipos de coberturas: en el ámbito de la Salud, puede ser contratada con una EPS (Empresa Prestadora de Servicios de Salud) o EsSalud; y en el ámbito pensionario, esto es, puede ser contratada con una aseguradora o la ONP (Oficina de Normalización Previsional), con este aspecto se otorga pensión de invalidez temporal o permanente, pensión de sobrevivencia y gastos de sepelio, respectivos al asegurado.

Por su parte, ESSALUD expresa que las actividades de alto riesgo que cuentan con la cobertura del + Protección Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se encuentran detalladas en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de La Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA. El +*PROTECCION* ofrece cobertura en prestaciones de salud hasta la total recuperación y rehabilitación del asegurado:

- Asistencia y asesoramiento preventivo promocional en salud ocupacional al empleador y los asegurados, desarrollado a través de nuestros Centros de Prevención de Riesgos de Trabajo (**CEPRIT**) a nivel nacional.
- Atención médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica, cualquiera que fuere el nivel de complejidad, hasta su total recuperación o declaración de invalidez o muerte en los centros asistenciales de Es Salud a nivel nacional.
- Rehabilitación y readaptación laboral al asegurado inválido bajo este seguro, desarrollado a través de nuestros Centros Especializados de Rehabilitación Profesional (**CERP**) a nivel nacional.
- Aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios

Dicha entidad sostiene que deben afiliarse:

- Las Entidades Empleadoras que realizan las actividades de riesgo.
- Asimismo, están comprendidas en esta obligación las Cooperativas de Trabajadores, Empresas de Servicios, Contratistas y Sub Contratistas, así

como toda Institución de intermediación o provisión de mano de obra que destaque personal hacia centros de trabajo en que se desarrollen las actividades del riesgo.

- El trabajador independiente que realice actividades de riesgo y no cuente con vínculo laboral con un empleador.

2.3. Dispositivos normativos vinculados al SCTR

Citado lo anterior que nos permitió conocer a grandes rasgos qué se entiende por ello, es necesario recurrir a los dispositivos normativos que han regulado este aspecto.

En primer lugar, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho de todos a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. De igual manera, el artículo 10 señala que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

Los artículos I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establecen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, siendo su protección de interés público, y responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla.

De otro lado, con la promulgación de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, se estableció en su artículo 19 que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan las actividades de alto riesgo determinadas mediante Decreto Supremo. Es obligatorio y por cuenta de la entidad empleadora. Cubre los riesgos siguientes: a) Otorgamiento de prestaciones de salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con el Seguro Social de Salud o con la Empresa Prestadora de Salud elegida conforme al artículo 15 de dicha Ley; y b) Otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de

sepelio, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con la Oficina de Normalización Previsional o con empresas de seguros debidamente acreditadas.

Con el anexo 5 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-TR, se fijó las actividades de alto riesgo que cuentan con la cobertura del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

En el artículo 41 del Decreto Supremo N° 003-98-SA, Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, se fijó que mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Salud, el Poder Ejecutivo podría aumentar o disminuir la lista de actividades comprendidas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, tomando en consideración la innovación tecnológica en materia de seguridad y salud ocupacional, la información sobre la siniestralidad reportada y la evolución del sistema de seguridad social en salud y del seguro complementario de trabajo de riesgo.

El artículo 3 del Reglamento de la Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-SA, establece que el riesgo ocupacional a que están expuestos todos los trabajadores como consecuencia de las labores que desempeñan en su centro de trabajo, o a través de actividad laboral desarrollada independientemente, debe ser materia de aseguramiento progresivo hasta alcanzar la universalidad. En ese mismo dispositivo se estableció en su artículo 105 que la cobertura que brinda el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) debe ser otorgada a favor de la totalidad de las personas que laboran o prestan servicios en empresas o entidades empleadoras que desarrollan cualquier actividad económica, con prescindencia de la naturaleza de su vinculación contractual de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; y que el Ministerio de Salud aprobará la progresividad en el que se implementará dicho listado, tendiendo a su universalización.

A través del Decreto Supremo N° 043-2016-SA se emitió la Actualización del Anexo 5 del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA quedando como establecidas las siguientes actividades laborales que debían contar con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo:

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
0510	Extracción y aglomeración de carbón de piedra	Extracción y aglomeración de carbón de piedra
		Gasificación in situ del carbón.
		Fabricación de briquetas de carbón de piedra en la mina o con carbón comprado.
0520	Extracción y aglomeración de lignito	Extracción y aglomeración de lignito
		Fabricación de briquetas de lignito en la mina o con carbón comprado.
0990	Extracción y aglomeración de turba.	Extracción y aglomeración de turba.
		Fabricación de briquetas de turba (fuera de la turbera)
0610	Extracción de petróleo crudo y gas natural.	Extracción de petróleo crudo y gas natural.
0620	Actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección.	Actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección.
0721	Extracción de minerales de uranio y torio.	Extracción de minerales de uranio y torio.
0710	Extracción de minerales de hierro.	Extracción de minerales de hierro.
0729	Extracción de minerales metalíferos no ferrosos, excepto los minerales de uranio y torio.	Extracción de minerales metalíferos no ferrosos, excepto los minerales de uranio y torio.
0810	Extracción de piedra, arena y arcilla	Extracción de piedra de construcción y de piedra de talla sin labrar; de arcilla para las industrias de la cerámica y los productos refractarios; y de talco, dolomita, arena y grava.
		Extracción de yeso y anhidrita.
0891	Extracción de minerales para la fabricación de abonos y productos químicos	Extracción de minerales para la fabricación de abonos y productos químicos
0893	Extracción de sal.	Extracción de sal.
0899	Explotación de otras minas y canteras n.c.p.	Extracción de feldespato.
		Explotación de minas y canteras de asbesto, mica, cuarzo, piedras preciosas, materiales abrasivos, asfalto, betún y otros minerales no metálicos n.c.p.
1511		Fabricación de pieles artificiales; crin de caballo.

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
	Adobo y teñido de pieles; fabricación de artículos de piel	Fabricación de prendas, accesorios y guarniciones de piel Industrias de adobo y teñido de pieles.
1610	Aserrado y acepilladura de madera	Aserrado y acepilladura de madera, incluso subproductos; fabricación de tabletas para la ensambladura de pisos de madera y de traviesas de maderas para vías férreas; preservación de la madera. Fabricación de madera en polvo y aserrín.
1621	Fabricación de hojas de madera para enchapado; fabricación de tableros contrachapados, tableros laminados, tableros de partículas y otros tableros y paneles	Fabricación de hojas de madera para enchapado; tableros contrachapados, tableros laminados y tableros de partículas. Fabricación de tableros de fibra y otros tableros para la construcción
1910	Fabricación de productos de hornos de coque.	Fabricación de productos de hornos de coque.
2011	Elaboración de combustible nuclear.	Elaboración de combustible nuclear.
2310	Fabricación de vidrio y productos de vidrio	Fabricación de hilados de fibras de vidrio. Fabricación de vidrio y productos de vidrio. Fabricación de lana de vidrio.
2394	Fabricación de cemento, cal y yeso	Fabricación de cemento, cal y yeso
2395	Fabricación de artículos de hormigón, cemento y yeso.	Fabricación de artículos de hormigón, cemento y yeso.
2396	Corte, tallado y acabado de la piedra (fuera de la cantera).	Corte, tallado y acabado de la piedra (fuera de la cantera).
2399	Fabricación de otros productos minerales no metálicos n.c.p.	Fabricación de papel de asbesto Fabricación de productos de asfalto. Fabricación de productos de asbesto; materiales de fricción; materiales aislantes de origen mineral; piedras de amolar; productos abrasivos; artículos de mica, grafito y otras sustancias de origen mineral n.c.p.
2410	Industrias básicas de hierro y acero	Fabricación de productos primarios de hierro y acero (excepto las operaciones de forja y fundición). Fabricación de accesorios de hierro y acero para tubos.
2420	Fabricación de productos primarios de metales preciosos y metales no ferrosos	Fabricación de aleaciones metalocerámicas (cermet). Fabricación de productos primarios metales preciosos no Ferrosos (excepto las operaciones de forja y fundición)

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
		Fabricación de accesorios de metales no ferrosos para tubos; productos de cable y alambre no ferrosos hechos con varillas compradas.
2431	Fundición de hierro y acero.	Fundición de hierro y acero.
2432	Fundición de metales no ferrosos	Fundición de metales no ferrosos
2511	Fabricación de productos metálicos para uso estructural.	Fabricación de productos metálicos para uso estructural.
2512	Fabricación de tanques, depósitos y recipientes de metal	Fabricación de depósitos y tanques de metal para almacenamiento y uso industrial; calderas de calefacción central.
		Fabricación de radiadores y recipientes de metal para gas comprimido y gas licuado.
2520	Fabricación de armas y municiones	Fabricación de explosivos y municiones.
		Fabricación de armas portátiles y accesorios, artillería pesada y ligera; tanques.
2599	Fabricación de otros tipos de equipo eléctrico n.c.p.	Fabricación de piezas aislantes de vidrio.
		Fabricación de productos de grafito.
		Fabricación de equipo de iluminación para bicicletas.
		Fabricación de aparatos para galvanoplastia, electrólisis y electroforesis.
		Fabricación de lavaplatos, excepto los de uso doméstico.
		Fabricación de equipo eléctrico de encendido y arranque para motores de combustión interna; embragues y frenos electromagnéticos; dispositivos eléctricos de cronometría, control y señalización
		Fabricación de aparatos de señalización visual y acústica y de control del tráfico
		Fabricación de equipo de iluminación para vehículos automotores; electrodos de carbón y grafito; otros tipos de equipo eléctrico n.c.p.
		Fabricación de limpiaparabrisas y eliminadores de escarcha eléctricos
		Fabricación de aceleradores de partículas (ciclotrones, betatrones); detectores de minas
3900	Preparación del terreno (construcción).	Preparación del terreno (construcción).
4100	Construcción de edificios completos y de partes de edificios; obras de ingeniería civil	Construcción de edificios completos y de partes de edificios; obras de ingeniería civil
		Urbanización

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
4923	Transporte de carga por carretera.	Transporte de carga por carretera.
5011	Transporte marítimo y de cabotaje.	Transporte marítimo y de cabotaje.
5110	Transporte no regular por vía aérea.	Transporte no regular por vía aérea.
2930	Fabricación de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores y sus motores	Fabricación de rejillas y parachoques de plástico para automóviles
		Fabricación de partes, piezas y accesorios vehiculares, automotores y sus motores.
3020	Fabricación de locomotoras y de material rodante para ferrocarriles y tranvías	Fabricación de ruedas para vagones y locomotoras para ferrocarriles
		Fabricación de equipo eléctrico de control para motor de ferrocarril
3030	Fabricación de aeronave y naves especiales.	Fabricación de aeronave y naves especiales.
0111	Cultivo de cereales y otros cultivos N.C.P.	Cultivo de cereales y otros cultivos N.C.P.
0113	Cultivo de hortalizas y legumbres especialidad hortícolas y productos de viveros.	Cultivo de hortalizas y legumbres especialidad hortícolas y productos de viveros.
	Recolección de hongos y trufas	Recolección de hongos y trufas
0121	Cultivo de frutas, nueces, plantas de sus hojas o frutos se prepara bebidas, esp.	Cultivo de frutas, nueces, plantas de sus hojas o frutos se prepara bebidas, esp.
0141	Cría de ganado vacuno, ovejas, cabras, caballos, etc.	Cría de ganado vacuno, ovejas, cabras, caballos, etc.
0149	Cría de otros animales, elaboración de otros productos animales n.c.p.	Cría de animales domesticados y animales salvajes n.c.p. (por ejemplo, cerdos, aves de corral, conejos)
		Cría de polluelos y gusanos de seda a cambio de una retribución o por contrata
		Cría de ranas.
0150	Cultivo de productos agrícolas en combinación con cría de animal.	Cultivo de productos agrícolas en combinación con cría de animal.
0161	Actividades de servicios agrícolas y ganaderas excepto actividades veterinarias	Jardinería ornamental
		Actividades agrícolas y ganaderas a cambio de una retribución o por contrata
		Desmotado de algodón.
		Actividades de contratistas de mano de obra agrícola y ganadera
		Cuidado y albergue de animales

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
		Adiestramiento de caballos y otras especialidades relacionadas con los animales, excepto animales de carreras y animales domésticos
0170	Caza ordinaria y mediante trampas, y repoblación de animales de caza, incluso actividades de servicios conexas	Captura de mamíferos marinos, excepto ballenas.
		Captura de animales en aguas interiores
0240	Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas	Viveros de árboles, excepto los de árboles forestales
		Silvicultura y actividades de servicios conexas
		Extracción de Madera
0311	Pesca	Pesca de altura y pesca costera.
		Pesca en aguas interiores; criaderos de peces y estanques cultivados; actividades de servicios de pesca.
1010	Producción, procesamiento y conservación de carne y productos cárnicos	Explotación de mataderos y preparación y conservación de la carne, incluso la elaboración de chorizos, grasas comestibles de origen animal, harinas y sémolas de carne, y otros subproductos (cueros, huesos, etcétera)
		Elaboración de aceites y grasas no comestibles
1020	Elaboración y conservación de pescado y productos de pescado	Envase, conservación y procesamiento de pescado, crustáceos y otros productos marinos (excepto sopas)
		Producción de harina de pescado
1030	Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas	Envase y conservación de frutas, legumbres y hortalizas (excepto sopas)
		Elaboración de harina y sémola de patata
		Tostado de nueces
		Elaboración de frutas, legumbres y hortalizas n.c.p. (por ejemplo, frijoles cocidos, azúcar de uva y extractos de jugos)
1040	Elaboración aceites y grasas origen vegetal y animal.	Elaboración aceites y grasas origen vegetal y animal.
1050	Elaboración de productos lácteos.	Elaboración de productos lácteos.
1061	Elaboración de productos de molinería	Molienda de granos: harinas, sémolas, cereales en grano; molienda de arroz; molienda de legumbres; elaboración de alimentos para el desayuno
		Residuos de la molienda de granos
1062	Elaboración de almidones y productos derivados del almidón	Elaboración de sémolas y tortas de origen vegetal, incluso nueces
		Elaboración de tapioca; molienda de maíz húmedo

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
		Elaboración de productos derivados del almidón.
1080	Elaboración de alimentos preparados para animales	Elaboración de alimentos preparados para animales.
1071	Elaboración de productos de panadería.	Elaboración de productos de panadería.
1072	Elaboración de azúcar	Fábricas y refinerías de azúcar
		Elaboración de azúcar de arce, azúcar invertido y otros azúcares, excepto los azúcares de caña y remolacha.
1073	Elaboración de cacao y chocolate y de productos de confitería	Elaboración de cacao y chocolate y de productos de confitería.
		Elaboración de crema de marshmallow.
1074	Elaboración de macarrones, fideos, alcuzczuz y productos farináceos similares	Elaboración de macarrones, fideos, alcuzczuz y productos farináceos similares.
		Elaboración de productos de pasta enlatados o congelados
1075	Elaboración de otros productos alimenticios n.c.p.	Elaboración de sopas que contienen carne
		Elaboración de sopas que contienen legumbres, hortalizas y frutas
		Elaboración de sopas y otros productos de pescado y marisco
		Elaboración de café y sucedáneos del café, té, especias, condimentos, vinagre, levadura y productos a base de huevo
1101	Destilación recif. y mezcla de bebidas alcohólicas, producción alcohol etílico de SUS.FER.	Destilación recif. y mezcla de bebidas alcohólicas, producción alcohol etílico
1102	Elaboración de vinos.	Elaboración de vinos.
1103	Elaboración de bebidas malteadas y de malta.	Elaboración de bebidas malteadas y de malta.
1104	Elaboración de bebidas no alcohólicas, agua minerales.	Elaboración de bebidas no alcohólicas, agua minerales.
1200	Elaboración de productos de tabaco.	Elaboración de productos de tabaco.
1312	Preparación e hilatura de fibras textiles; tejedura de productos textiles.	Preparación e hilatura de fibras textiles; tejedura de productos textiles.
1313	Acabado de productos textiles.	Acabado de productos textiles.
1392	Fabricación de artículos confeccionados de materiales textiles, excepto prendas de vestir	Fabricación de artículos confeccionados de materiales textiles, excepto prendas de vestir.
		Fabricación de visillos y estores de materiales textiles
1393	Fabricación de tapices y alfombras.	Fabricación de tapices y alfombras.

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
1394	Fabricación de cuerdas, cordeles, bramantes y redes.	Fabricación de cuerdas, cordeles, bramantes y redes.
1399	Fabricación de otros productos textiles n.c.p.	Fabricación de tejidos estrechos, trencillas y tules.
		Fabricación de tejidos de uso industrial, incluso mechas; productos textiles n.c.p. (por ejemplo, fieltro, tejidos bañados y laminados y lienzos para pintores).
		Fabricación de toallitas higiénicas
1430	Fabricación de tejidos y artículos de punto y ganchillo.	Fabricación de tejidos y artículos de punto y ganchillo.
1511	Curtido y adobo de cueros.	Curtido y adobo de cueros.
1622	Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones.	Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones.
1623	Fabricación de recipientes de madera	Fabricación de productos de tonelería de madera.
		Fabricación de cajas, jaulas, barriles y otros recipientes de madera.
1629	Fabricación de otros productos de madera; fabricación de artículos de corcho, paja y materiales trenzables	Fabricación de materiales trenzables; cestas y otros artículos de caña y materiales trenzables.
		Procesamiento de corcho; fabricación de productos de corcho; pequeños artículos de madera, como herramientas, utensilios de uso doméstico, ornamentos, joyeros y estuches; artículos de madera n.c.p.
		Fabricación de esteras trenzadas de caña o paja
		Fabricación de accesorios de madera, como percheros para ropa y cortinas (pero no muebles en pie)
1701	Fabricación de pasta de madera, papel y cartón.	Fabricación de pasta de madera, papel y cartón.
		Fabricación de papel y cartón de base para producir papel y cartón revestido, satinado, engomado y laminado
		Fabricación de papel carbón en rollos y hojas
1702	Fabricación de papel y cartón ondulado y de envases de papel y cartón	Fabricación de papel y cartón ondulado
		Fabricación de envases y cajas de papel y cartón
1709	Fabricación de otros artículos de papel y cartón	Fabricación de artículos de papel y cartón tales como carretes, conos, centros y bobinas
		Fabricación de artículos de papel y cartón tales como platos, utensilios, papel de correspondencia, toallas, artículos de tocador y bloques filtrantes
		Impresión y gofrado de papel de correspondencia y etiquetas
		Fabricación de papel carbón de distintos tamaños

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
5811	Edición de libros, folletos, partituras y otras.	Edición de libros, folletos, partituras y otras.
5813	Edición de periódicos, revistas y publicaciones periódicas.	Edición de periódicos, revistas y publicaciones periódicas.
5819	Otras actividades de edición.	Otras actividades de edición.
1811	Actividades de impresión	Actividades de impresión (publicaciones periódicas, libros, mapas, partituras, carteles, catálogos, sellos postales, papel moneda) para editoriales, productores, organismos públicos, etcétera
		Fabricación de anuncios publicitarios
1812	Actividades de servicios relacionados con la impresión.	Actividades de servicios relacionados con la impresión. (encuadernación, producción de caracteres de imprenta, planchas de impresión, etcétera)
1920	Fabricación de productos de la refinación del petróleo	Refinerías de petróleo.
		Fabricación de productos de la refinación del petróleo con materiales comprados.
2011	Fabricación de sustancias químicas básicas, excepto abonos y compuestos de nitrógeno.	Fabricación de sustancias químicas básicas, excepto abonos y compuestos de nitrógeno.
3821	Fabricación de abonos y compuestos de nitrógeno	Fabricación de productos de la industria de abonos nitrogenados (ácido nítrico, amoníaco, nitrato de potasio, urea).
		Fabricación de abonos nitrogenados, fosfatados y potásicos puros, mixtos, compuestos y complejos.
2013	Fabricación de plásticos en formas primarias y de caucho sintético.	Fabricación de plásticos en formas primarias y de caucho sintético.
2021	Fabricación de plaguicidas y otros productos químicos de uso agropecuario.	Fabricación de plaguicidas y otros productos químicos de uso agropecuario.
2022	Fabricación de pinturas, barnices y productos de revestimiento similares, tintas de imprenta y masillas	Fabricación de pinturas, barnices y lacas.
		Fabricación de tintas de imprenta.
3520	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos	Fabricación de materias colorantes y pinturas para artistas
		Fabricación de drogas y medicamentos.
2023	Fabricación de jabones y detergentes, preparados para	Fabricación de apósitos quirúrgicos y médicos, productos para suturas, vendas; cementos dentales
		Fabricación de jabones y preparados para limpiar, perfumes, cosméticos y otros preparados de tocador.

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
	limpiar y pulir, perfumes y preparados de tocador	Fabricación de bruñidores para muebles, metales, etc.; ceras; preparados desodorantes.
2029	Fabricación de otros productos químicos n.c.p.	Refinación de sal comestible
		Fabricación de carbón activado; preparados anticongelantes; productos químicos de uso industrial y en laboratorios.
		Fabricación de tintas para escribir y dibujar; productos de gelatina; productos fotoquímicos, placas y películas; películas sensibilizadas sin impresionar y materiales vírgenes de reproducción.
		Fabricación de adhesivos a base de caucho
		Materiales vírgenes de reproducción para grabaciones sonoras
2030	Fabricación de fibras artificiales	Fabricación de hilados de filamentos sintéticos (hilatura y tejedura de fibras artificiales compradas)
		Fabricación de fibras discontinuas y estopas de filamentos artificiales, excepto vidrio.
2211	Fabricación de cubiertas, cámaras caucho; reencauchado.	Fabricación de cubiertas, cámaras caucho; reencauchado.
2219	Fabricación de otros productos de caucho	Fabricación de productos de caucho sintético en formas básicas; planchas, varillas, tubos, etc.
		Fabricación de materiales para la reparación de cámaras
		Fabricación de productos acabados y semiacabados de caucho natural y caucho sintético n.c.p. (artículos de uso industrial, productos farmacéuticos y prendas de vestir, etc.)
		Fabricación de tubos de goma de uso médico
2220	Fabricación de productos de plástico	Fabricación de productos de tejidos de plástico, excepto prendas de vestir (por ejemplo, bolsas y artículos para el hogar).
		Fabricación de productos de plástico en formas básica: planchas, varillas, tubos, etc.
		Fabricación de artículos de plástico n.c.p. (vajilla de mesa, baldosas, materiales de construcción, etc.)
2392	Fabricación de productos de cerámica no refractaria para uso no estructural	Fabricación de productos de cerámica refractaria para uso no estructural (artículos de alfarería, loza, etc.)
2391	Fabricación de productos de cerámica refractaria	Fabricación de productos de arcilla refractaria.
		Fabricación de productos refractarios sin contenido de arcilla.

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
2392	Fabricación de productos de arcilla y cerámica no refractarias para uso estructural	Fabricación de productos de arcilla y cerámica no refractarias para uso estructural
2513	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de agua caliente para calefacción central.	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de agua caliente para calefacción central. Fabricación de partes para reactores nucleares
2591	Forja, prensado, estampado y laminado de metales; pulvimetalurgia.	Forja de hierro y acero.
		Forja de metales preciosos y metales no ferrosos
		Herrería, forja a mano de productos de metal
		Prensado y estampado de productos de metal.
2592	Tratamiento y revestimiento de metales; obras de ingeniería mecánica en general realizadas a cambio de una retribución o por contrata	Tratamiento y procesamiento especializado del hierro y el acero a cambio de una retribución o por contrata.
		Tratamiento y procesamiento especializado de preciosos y metales no ferrosos a cambio de una retribución o por contrata
		Tratamiento y revestimiento de metales (por ejemplo, enchapado, pulimento, grabadura y soldadura) a cambio de una retribución o por contrata.
		Trabajado a máquina, incluidas reparaciones
		Enchapado, grabado, etc. de joyas y artículos de plata para el comercio
2593	Fabricación de artículos de cuchillería, herramientas de mano y artículos de ferretería	Fabricación de artículos de metal de uso doméstico (cuchillos, utensilios, etc.); herramientas de mano del tipo utilizado en la agricultura, la ganadería y la jardinería; herramientas de fontanería, carpintería y otros oficios; cerraduras y artículos de ferretería en general.
		Fabricación de piezas y accesorios de máquinas herramientas (motorizadas o no).
2599	Fabricación de otros productos elaborados de metal n.c.p.	Fabricación de cierres y hebillas para zapatos
		Fabricación de aparatos de cocina accionados a mano.
		Fabricación de productos metálicos de uso en oficinas (excepto muebles)
		Fabricación de hornos, bandejas de fundición y productos similares de metal laminado
		Fabricación de sujetadores de metal, muelles, recipientes, artículos de alambre, artículos sanitarios de metal (por ejemplo, lavabos, utensilios de cocina, cajas fuertes, marcos para cuadros y cascos protectores para la cabeza).

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
		Fabricación de veletas, hélices para barcos y palas de metal, y tubos flexibles
		Fabricación de artículos enchapados en metales preciosos
		Fabricación de pequeños artículos de metal n.c.p.
3312	Fabricación de motores y turbinas, excepto motores para aeronaves, vehículos automotores y motocicletas	Fabricación de motores y turbinas
		Fabricación de pistones y aros de pistones
		Fabricación de motores y turbinas para propulsión marina
3312	Fabricación de bombas, compresores, grifos y válvulas	Fabricación de válvulas y artículos de bronce para fontanería.
		Fabricación de molinos de viento para bombear agua
		Fabricación de bombas de laboratorio.
		Fabricación de bombas, compresores de aire y gas, y válvulas
		Fabricación de bombas y compresores para vehículos automotores
3312	Fabricación de cojinetes, engranajes, trenes de engranajes y piezas de transmisión.	Fabricación de cojinetes, engranajes, trenes de engranajes y piezas de transmisión.
3312	Fabricación de hornos, hogares y quemadores	Fabricación de hornos, hogares y otros calentadores metálicos no eléctricos.
		Fabricación de hornos eléctricos de panadería.
		Fabricación de hogares y hornos no eléctricos para procesos industriales
		Fabricación de aparatos calentadores para laboratorios
3312	Fabricación de equipo de elevación y manipulación	Fabricación de gatos, poleas y cabrias
		Fabricación de cargadores, elevadores agrícolas, etcétera
		Fabricación de grúas de brazo móvil; equipo de elevación y manipulación para la construcción y la minería.
		Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación, grúas, ascensores, camiones de uso industrial, tractores, máquinas de apilar; partes especiales de equipo de elevación y manipulación.
		Fabricación de cabrestantes, poleas, polipastos, etc. de uso marino
3312	Fabricación de otros tipos de maquinaria de uso general	Fabricación de filtros y cartuchos para fuel oil, aspersores portátiles, serpentines de refrigeración; y fabricación, reparación y relleno de extintores

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
		Fabricación de maquinaria de envase y empaque; embotellado y enlatado; limpieza de botellas; calandrado. Fabricación de balanzas. Fabricación de aparatos autónomos de acondicionamiento de aire, equipo de refrigeración, ventiladores de uso industrial, gasógenos, aspersores contra incendios, centrifugadoras y otra maquinaria n.c.p.
3312	Fabricación de maquinaria agropecuaria y forestal	Fabricación de segadoras de césped manuales Fabricación de incubadoras de metal para aves de corral y ganado y otros fines agropecuarios Fabricación de maquinaria agropecuaria y forestal.
3312	Fabricación de máquinas herramienta	Fabricación de herramientas de mano agrícolas con motor eléctrico Fabricación de máquinas herramienta, piezas y accesorios para máquinas de trabajar los metales y la madera (no eléctricas). Fabricación de máquinas herramienta para el equipo industrial, excepto las de trabajar los metales y la madera (no eléctricas). Fabricación de desmenuzadoras, forjas de ventilador y equipo de freno hidráulico Fabricación de equipo de soldadura autógena.
3312	Fabricación de maquinaria metalúrgica	Fabricación de maquinaria metalúrgica. Fabricación de maquinaria de fundición y refinación
3312	Fabricación de maquinaria para la explotación de minas y canteras y para obras de construcción	Fabricación de maquinaria para la explotación de minas y canteras y para obras de construcción. Fabricación de equipo para la manipulación de materiales
3312	Fabricación de maquinaria para la elaboración de alimentos, bebidas y tabaco	Fabricación de maquinaria para la elaboración de alimentos, bebidas y tabaco.
3312	Fabricación de maquinaria para la elaboración de productos textiles, prendas de vestir y cueros	Fabricación de agujas para máquinas de tejer y coser Fabricación de maquinaria textil. Fabricación de máquinas de coser, máquinas de lavandería, tintorería, incluso limpieza en seco, y planchado.
3312	Fabricación de otros tipos de maquinaria de uso especial	Fabricación de caracteres de imprenta de metal o recubiertos de metal Fabricación de moldes de fundición de metales.

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
		Fabricación de maquinaria para imprentas; maquinaria para la industria del papel; máquinas para fabricar fibras e hilados artificiales, trabajar el vidrio y producir baldosas.
		Fabricación de secadoras de ropa centrífugas.
		Fabricación de otros tipos de maquinaria de uso especial n.c.p.
2815	Fabricación de aparatos de uso doméstico n.c.p.	Fabricación de campanas de ventilación de plancha de metal de uso doméstico
		Fabricación de hornos y calentadores no eléctricos de uso domésticos.
		Fabricación de cocinas, refrigeradores y lavarropas de uso doméstico.
		Fabricación de aparatos y artículos eléctricos de uso doméstico
2620	Fabricación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática	Fabricación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática.
		Fabricación de máquinas fotocopadoras
2610	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
		Fabricación de transformadores de radio
2610	Fabricación de aparatos de distribución y control de la energía eléctrica	Fabricación de dispositivos y aparatos de conmutación; equipo de distribución de energía eléctrica
		Fabricación de circuitos semiconductores
		Fabricación de conmutadores, fusibles, tomas de corriente, enchufes, elementos conductores y limitadores de sobretensión
2610	Fabricación de hilos y cables aislados	Fabricación de hilos y cables aislados.
2720	Fabricación de acumuladores y de pilas y baterías primarias	Fabricación de separadores, contenedores, partes, cajas, etcétera, de caucho, para pilas
		Fabricación de separadores, contenedores, partes, cajas, etcétera, de plástico, para pilas
		Fabricación de acumuladores de pilas y baterías primarias.
2740	Fabricación de lámparas eléctricas y equipo de iluminación	Fabricación de lámparas de metal.
		Fabricación de equipo, partes y piezas de metal para iluminación, excepto los de uso en bicicletas y vehículos automotores.
		Fabricación de lámparas y accesorios eléctricos
		Fabricación de rótulos eléctricos
2660		Fabricación de muebles y accesorios de uso médico, quirúrgico y odontológico.

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
	Fabricación de equipo médico y quirúrgico y de aparatos ortopédicos	Fabricación de aparatos esterilizadores para salones de belleza y peluquerías
		Fabricación de aparatos de rayos X, aparatos electroterapéuticos
		Fabricación de equipo, instrumentos y suministros quirúrgicos, médicos y odontológicos; aparatos ortopédicos y protésicos
		Fabricación de instrumentos oftálmicos
		Fabricación de aparatos protésicos, dientes postizos de encargo.
2652	Fabricación de relojes	Fabricación de relojes.
		Fabricación de pulseras y brazaletes de metales preciosos para relojes; rubíes para relojes
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos automotores; fabricación de remolques y semirremolques	Fabricación de contenedores de metal diseñados y equipados para su acarreo por uno o más medios de transporte (por ejemplo, camiones)
		Fabricación de remolques de uso industrial; contenedores.
		Fabricación de carrocerías para vehículos automotores; remolques y semirremolques; partes y piezas de remolques
3011	Construcción y reparación de buques	Fabricación de balsas inflables (de caucho)
		Fabricación de secciones metálicas de buques y gabarras.
		Fabricación de plataformas de perforación flotantes y torres de perforación de petróleo.
		Construcción y reparación de buques (excepto embarcaciones de deporte y recreo) y de partes especiales de los buques
		Construcción de aerodeslizadores
3012	Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte	Fabricación de embarcaciones inflables (de caucho)
		Construcción y reparación de embarcaciones de deporte y recreo y de partes especiales de las embarcaciones
3091	Fabricación de motocicletas.	Fabricación de motocicletas.
3092	Fabricación bicicletas y de sillones de ruedas para inválidos	Fabricación de sillones de ruedas motorizados para inválidos
		Fabricación de bicicletas y de partes y piezas de bicicletas
		Fabricación de sillones de ruedas no motorizados para inválidos
		Fabricación de bicicletas para niños
3099	Fabricación de otros tipos de equipo de transporte n.c.p.	Fabricación de carretillas, carros y portacargas (incluso los de uso industrial).

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
		Fabricación de vehículos de propulsión manual y tracción animal n.c.p.
3100	Fabricación de muebles	Fabricación de muebles y accesorios, excepto los de plástico y metal
		Fabricación de muebles de plástico.
		Fabricación de muebles y accesorios de metal.
3211	Fabricación de joyas y artículos conexos.	Fabricación de joyas y artículos conexos.
3230	Fabricación de artículos de deporte.	Fabricación de artículos de deporte.
3240	Fabricación de juegos y juguetes	Fabricación de juguetes de caucho
		Fabricación de máquinas de juegos mecánicos y accionadas por monedas.
		Fabricación de mesas y equipo de billar de todas clases
		Fabricación de juegos y juguetes n.c.p.
3830	Reciclado de desperdicios y desechos metálicos	Reciclado de desperdicios y desechos de metales no ferrosos fuera del vertedero
		Reciclado de desperdicios y desechos de metales no ferrosos
		Reciclamiento de desperdicios y desechos metálicos.
3830	Reciclado de desperdicios y desechos no metálicos	Reciclamiento de fibras textiles.
		Reciclado de caucho
		Reciclado de materiales de plástico
		Reciclado de productos n.c.p.
3510	Generación, captación y distribución de energía eléctrica.	Generación, captación y distribución de energía eléctrica.
3520	Fabricación de gas; distribución de combustibles gaseosos por tuberías.	Fabricación de gas; distribución de combustibles gaseosos por tuberías.
3530	Suministro de vapor y agua caliente.	Suministro de vapor y agua caliente.
3600	Captación, depuración y distribución de agua	Captación, depuración y distribución de agua
4330	Acondicionamiento de edificios	Acondicionamiento de edificios.
		Instalación de equipo eléctrico en hogares
4330	Terminación de edificios.	Terminación de edificios.
4390	Alquiler de equipo de construcción y demolición dotado de operarios.	Alquiler de equipo de construcción y demolición dotado de operarios.
4520	Servicios de mantenimiento para el transporte por carretera	Servicios de mantenimiento para el transporte por carretera
	Mantenimiento y reparación vehículos automotores.	Mantenimiento y reparación vehículos automotores.

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
4730	Venta al por menor de combustibles para automotores.	Venta al por menor de combustibles para automotores.
4620	Venta al por mayor de materia prima agropecuaria, animales vivos.	Venta al por mayor de materia prima agropecuaria, animales vivos.
4661	Venta al por mayor combustibles sólidos, líquidos y gaseosos y productos conexos.	Venta al por mayor combustibles sólidos, líquidos y gaseosos y productos conexos.
4662	Ventas al por mayor de metales y minerales metalíferos.	Ventas al por mayor de metales y minerales metalíferos.
4912	Transporte por vía férrea.	Transporte por vía férrea.
4922	Otros tipos de transporte regular de pasajeros por vía terrestre	Transporte urbano y suburbano por vía férrea
		Transporte de pasajeros
		Otros tipos de transporte de pasajeros por vía terrestre
4922	Otros tipos transporte no regular de pasajeros vía terrestre.	Otros tipos transporte no regular de pasajeros vía terrestre.
4930	Transporte por tuberías.	Transporte por tuberías.
5021	Transporte por vías de navegación interiores.	Transporte por vías de navegación interiores.
5110	Transporte regular por vía aérea.	Transporte regular por vía aérea.
5224	Manipulación de la carga	Manipulación de la carga para el transporte por vía terrestre
		Manipulación de la carga para el transporte por vía acuática
		Manipulación de la carga para el transporte por vía aérea.
5223	Otras actividades de transporte complementarias	Actividades de estaciones terminales y otras actividades de servicios complementarias del transporte por vía férrea, excepto las operaciones de cambio de vías
		Estaciones terminales; servicios de mantenimiento para vehículos de circulación por carretera
		Estaciones terminales para el transporte de carga por carretera
		Otras actividades complementarias del transporte por vía terrestre n.c.p.
		Otras actividades complementarias del transporte por vía de navegación interiores
		Otras actividades complementarias del transporte por vía acuática
		Otras actividades complementarias del transporte por vía aérea

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
		Otras actividades de transporte complementarias, excepto agencias de barcos de vapor
8610	Actividades de hospitales.	Actividades de hospitales.
8620	Actividades de médicos y odontólogos.	Actividades de médicos y odontólogos.
8690	Otras actividades relacionadas con la salud humana.	Otras actividades relacionadas con la salud humana.
7500	Actividades Veterinarias	Actividades Veterinarias
8129	Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y actividades similares	Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y actividades similares
9601	Lavado y limpieza de prendas de tela y de piel.	Lavado y limpieza de prendas de tela y de piel.
813	Regulación y facilitación económica	Regulación y facilitación económica
9000	Actividades de Agencias de noticias	Actividades de Agencias de noticias
1512	Fabricación de maletas, bolsos de mano y artículos similares, y de artículos de talabartería y guarnicionería.	Fabricación de maletas, bolsos de mano y artículos similares, y de artículos de talabartería y guarnicionería.
		Fabricación de fundas para instrumentos, excepto las de cuero y metales preciosos
1520	Fabricación de calzado	Fabricación de calzado, excepto calzado de caucho vulcanizado, caucho moldeado o plástico
		Fabricación de calzado confeccionado totalmente de madera.
		Fabricación de calzado de papel
		Fabricación de calzado confeccionado principalmente de caucho vulcanizado y caucho
		Fabricación de calzado de plástico
1629	Otras industrias Manufactureras n.c.p.	Fabricación de linóleo y otros materiales duros para revestir pisos.
		Fabricación de látigos y fustas.
		Fabricación de ataúdes
		Fabricación de decorados y accesorios teatrales
		Fabricación de velas y fósforos.
		Fabricación de baldosas de asfaltos
		Fabricación de botellas de plástico para envasado al vacío y de sus tapones
		Fabricación de baldosas de asbesto de vinilo
		Fabricación de recipientes herméticos.
		Fabricación de aparatos manuales de criba y selección
Fabricación de equipo para parques de atracciones		

CIU Rev 4	Actividad Económica	Actividad Económica (Rev 4)
		Fabricación de cochecitos para bebés
		Fabricación de plumas y lápices; joyas de fantasía; paraguas y bastones; plumas, flores artificiales pipas para fumar, sellos, baratijas, otros artículos manufacturados n.c.p.
5320	Actividades de correo distintas a las actividades postales nacionales	Actividades de correo distintas de las actividades postales nacionales (por carretera).
		Actividades de correo distintas de las actividades postales nacionales (por vía aérea).
		Actividades de correo realizadas utilizando transporte público
6130	Telecomunicaciones	Funcionamiento de radiofaros y estaciones de radar.
		Otras actividades de telecomunicaciones n.c.p.
		Transmisión de programas de radio y televisión a cambio de una retribución o por contrata
7730	Alquiler de equipo de transporte por vía aérea	Alquiler de equipo de transporte por vía aérea (sin operarios)
3312	Mantenimiento y reparación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática	Reparación de máquinas de oficina, cálculo y contabilidad.
		Reparación de máquinas de escribir
8129	Actividades de limpieza de edificios y de plantas industriales	actividades de limpieza en edificios
		Actividades de conserjería
8010	Actividades de Seguridad Privada	Actividades de Seguridad Privada
8423	Actividades de mantenimiento del orden público y seguridad	Actividades de mantenimiento del orden público y seguridad
8411	Desempeño de las funciones ejecutivas de los organismos centrales, regionales y locales.	Inspectores del sector trabajo

2.4. Consideraciones teóricas

Neves (1987) señalaba que puesto que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) atiende las vulnerabilidades que se presentan en el trabajo calificados de riesgo como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entonces, el mismo se vincula a los principios de la seguridad social, las cuáles se guía por los principios de:

- Universalidad, que significa la extensión del ámbito de los beneficiarios a toda persona;

- Integridad, que le permite cubrir todas las contingencias sociales mediante acciones de prevención, reparación y recuperación;
- Solidaridad, que obliga a todos a cooperar con el cumplimiento de sus objetivos, abonando la proporcionalidad entre aportes y beneficios;
- La unidad en sentido orgánico y estructural;
- Y la internacionalidad, referida a la adecuación a un sistema unitario internacional.

En consecuencia, por lo anterior, el SCTR se inscribe dentro del concepto de seguridad social y tiene como sustento constitucional reconocer y garantizar el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, de tal manera se constituye en un derecho fundamental que persigue proteger a la persona frente a las contingencias de la vida y elevar la calidad de vida de toda trabajadora y trabajador. Con ello, se concluye que si el riesgo en el trabajo es parte de su naturaleza resulta contraproducente establecer que sólo quedarán cubiertos con el SCTR las actividades donde se produzcan solamente los mayores riesgos. En ese sentido, el diseño normativo establecido para el SCTR debe inscribirse dentro de los Convenios de la OIT y de los Tratados sobre Derechos Humanos, por cuanto se trata de la protección de la seguridad y salud de toda trabajadora y trabajador (Pérez; 2019; p. 16).

2.5. Comentarios críticos a dicho seguro

Pese a los supuestos en los cuáles se presentaría la aplicación de la eficacia del contrato complementario de riesgo de trabajo, Ospina (2015) advierte de algunos vacíos que se constituye en letra muerta lo señalado en ley (p. 181-186). Se procederá a exponer algunos de dichos problemas:

- a. Determinar la actividad de la empresa: Entre los supuestos que más se suelen presentar son casos en los cuáles la actividad que figura en la ficha RUC de la empresa en la cual la víctima trabajaba no corresponde a la que realmente desarrolla la empresa. Así también empresas que aparecen como de mantenimiento y brindan servicios especializados para actividades en labores de confinamiento total. También empresas que figuran como venta de artículos de ferretería y realizan actividades industriales de fabricación de

clavos. En otros supuestos, existen empresas que aparecen como de “otras actividades empresariales” y en realidad se dedican a actividades de construcción civil. También el caso de empresas de “servicios generales” y brindan actividades de transporte peligroso, con la consiguiente exposición de sus trabajadores.

- b. Determinar la invalidez: Las compañías de seguros suelen cuestionar esta condición y la sustentan con certificados, diagnósticos y calificaciones que contradicen lo afirmado por el trabajador o extrabajador.
- c. Determinar la configuración de la invalidez dentro de la vigencia de la póliza: la discusión sobre si la invalidez invocada se produjo dentro de la vigencia de la póliza. Usualmente se presentan estos supuestos afectando a los trabajadores o extrabajadores que presentan su pedido de acceso a las prestaciones luego del término de la relación laboral y, por lo tanto, de vencido el contrato de seguro respectivo.
- d. Determinar con certeza suficiente que la invalidez configurada guarda nexo causal: La existencia de una invalidez generada en un accidente de trabajo es posible de ser objetivada al momento de validar y corroborar los elementos necesarios de la configuración de la responsabilidad respectiva. No obstante, en el caso de las enfermedades profesionales opera el criterio del nexo causal, que es la relación de causalidad entre la labor de riesgo y el tipo de afectación a la salud. Sin embargo, en el caso del SCTR se le añade la complejidad de la demostración que dicha causalidad se originó razonablemente durante la vigencia de la póliza.
- e. Determinar la compañía de seguros obligada: el extrabajador o trabajador presenta una enfermedad profesional progresiva y degenerativa, características casi generales de este tipo de patologías ocupacionales. Al admitir el SCTR la sucesión de varias aseguradoras obligadas sin establecer con claridad la corresponsabilidad de todas las compañías de seguros. Suele ocurrir que como en las enfermedades profesionales al ser irreversibles (en su mayoría) el grado de menoscabo y deterioro se va generando paulatinamente en el tiempo.

- f. Determinar la eliminación de responsabilidad: Otro de las graves limitaciones del SCTR es la cláusula de eliminación de responsabilidad al asumir la póliza, lo cual es parte de los acuerdos comerciales.
- g. Determinar el grado de invalidez: Este requisito de disminución o rectificación del grado de menoscabo de un trabajador o extrabajador es complejo, debido a que los accidentes de trabajo que dan origen al acceso a las prestaciones económicas son grados de incapacidad producto de lesiones o amputaciones físicas; mientras en el caso de las enfermedades profesionales suelen ser patologías irreversibles y en casos como las neumoconiosis son autoevolutivas.
- h. Determinar la presentación del certificado de haber percibido subsidios de EsSalud: Otra causa restrictiva sobre la cual no existe base legal suficiente es la no tramitación de las solicitudes para el otorgamiento de prestaciones económicas por parte de las compañías de seguros. Un requisito que vienen imponiendo las mencionadas compañías es que el solicitante debe acreditar a través del certificado respectivo, haber gozado del subsidio de EsSalud por el plazo máximo establecido.
- i. Determinar la naturaleza de la invalidez si es común o de trabajo: este es importante ya que deviene en una acreditación o determinación en relación a si corresponde a una de índole laboral, se procede al pago y, por lo tanto, se procede de conformidad con el SCTR. Mientras que si es una de índole común se corre traslado al mecanismo previsto en el Sistema Privado de Pensiones. Situación que genera una pérdida de protección de los trabajadores o extrabajadores afectados con daños a la salud originados en el trabajo, pero no logran acreditar el vínculo causal.

2.6. Accidentes Laborales

Lengua (2015) apunta que la prevención constituye esencialmente una imposición de obligaciones sobre el empleador, unas generales y otras específicas, destinadas a evitar cualquier afectación que pudiese sufrir el trabajador con motivo o en circunstancias vinculadas al cumplimiento de sus obligaciones laborales, con la

evidente finalidad de resguardar su salud y su integridad. La normación básica y con carácter general en nuestro país en materia de prevención viene dada por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) y su Reglamento (Decreto Supremo N° 005-2012-TR), sin perjuicio de las distintas normas de seguridad y salud sectoriales aplicables a ciertas actividades económicas de especial complejidad y peligrosidad (minería, construcción, industria, entre otras) (p. 196).

En tal sentido, frente a la prevención de los empleadores, siempre suelen ocurrir eventos imprevistos que generan, justamente, accidentes, esto es, eventos desafortunados y no premiados por las previsiones asumidas tanto por empleadores como por el mismo trabajador.

Por otra parte, Paredes (2018) señala que se puede conceptualizar como accidente de trabajo a toda lesión corporal o psíquica que sufre el trabajador por causa del ejercicio de sus labores. La conceptualización normativa de esta institución se puede encontrar en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en su glosario de términos define como accidente de trabajo a “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o en ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Ahora bien, con respecto a la historia o evolución sobre los accidentes de trabajo, ya se hizo referencia, aunque genéricamente, a los procesos evolutivos en la concepción teórica y legislativa que se tuvo con respecto a los mismos. Sin perjuicio de ello, en la presente investigación, si bien se prescinde del desarrollo histórico del mismo, no obstante, si se considera pertinente desarrollar con un poco mayor de profundidad en qué consisten estas tendencias o nociones que se tienen sobre los accidentes de trabajo.

Para la tarea propuesta anteriormente, se considera apropiado servirse del trabajo realizado por (Lengua; 2013; p. 16-27) ya que, de forma concreta, realiza una

exposición de las tesis o teorías que abordan la comprensión de los accidentes de trabajo.

2.7. Perspectivas teóricas sobre los accidentes de trabajo

2.7.1. Teoría de la responsabilidad extracontractual: Como una primera aproximación al fenómeno del infortunio laboral, se prefijó que toda actividad conllevaba intrínsecamente un determinado nivel de riesgo, en algunos casos menores que en otros. Los riesgos ocupacionales eran considerados desde la perspectiva del deber general de no causar daño (*alterum non laedere*), ya que el siniestro derivado del trabajo surgía como una más de las manifestaciones que alteraban el regular devenir de las cosas y los patrones de normalidad de la convivencia humana. Ciertamente no hubo en esta etapa la posibilidad de vincular el infortunio laboral a eventuales obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, puesto que la noción del mismo recién se encontraba en construcción. Era necesario que se demostrase la culpa o negligencia bajo las pautas y criterios del derecho común, esto es, la reclamación indemnizatoria debía realizarse considerando la obligación del empresario de otorgar seguridad en el desarrollo del trabajo por vía de la responsabilidad contractual o también recurriendo a la responsabilidad extracontractual o «aquiliana».

2.7.2. Teoría contractualista o de la culpa contractual: Producido el descrédito y deterioro de la responsabilidad aquiliana en términos de realidad, ésta no tardaría en ser abandonada y replanteada. Se señalaría que ya no es meritorio sustentar la reparación de daños y obligaciones generales derivadas de la ley (deber de no causar daño), antes bien en las obligaciones implícitas asumidas por el propio empresario a causa del contrato de trabajo, proponiendo mecanismos de probanza más equilibradores de las desigualdades y con fines más sociales. En tal forma, encuentra razón dicho planteamiento basado en que el trabajador, al comprometer su fuerza de trabajo en el desarrollo de la empresa de su empleador, envuelve no sólo su trabajo físico —concediéndole al empleador la titularidad de sus frutos a cambio de un pago—, sino que también involucra en el proceso productivo a

su propia persona, haciendo de la relación laboral una vinculación personalísima. Por ende, como consecuencia de ello, surge el sentido del empresario de cuidar a su trabajador mientras subsista la relación de intercambio. Con ello, se convierte en un compromiso recíproco no sólo de simple materialidad (trabajo a cambio de salario), sino también una especial y particular relación personal, de la cual derivan ciertas obligaciones en este plano (deberes de protección, deberes de cuidado, deberes de asistencia, etc.).

2.7.3. Teoría objetiva o del riesgo creado: En esencia, sostiene que la responsabilidad del patrono es de manera concreta y llana puesto que debe responder en mérito a cuyo interés funciona el organismo que creó, debe soportar el peligro que ello implica. El empresario necesariamente debe hacerse cargo con las consecuencias que su empresa y organización genera, incluso en lo que atañe a infortunios laborales. Se imputa responsabilidad por el sólo hecho de ser el titular del negocio, sin consideración alguna respecto de culpas subjetivas ni de ningún otro factor, bastando una somera relación entre el daño y el trabajo.

2.7.4. Teoría del riesgo profesional: La teoría parte de la idea de que la industria es por su naturaleza misma una actividad que implica riesgos y, por tal motivo, debe aceptarse necesariamente que los accidentes ineludiblemente van a ocurrir, porque ello va asociado a la propia noción de empresa. La responsabilidad se percibe como una consecuencia natural frente a una fuente de riesgo permitido, que es la propia actividad empresarial.

2.8. Evolución normativa

Es preciso servirse Lengua (2013) nuevamente para el desarrollo del presente acápite. Dicho autor refiere que la Ley No. 1378 adoptó con toda claridad y en toda su extensión la teoría del riesgo profesional⁵. De igual manera, dicho cuerpo normativo estableció el pago de “indemnizaciones” consistentes en el otorgamiento de rentas a los trabajadores siniestrados o a sus herederos, en la medida que el

⁵ “Artículo 1º.- El empresario es responsable por los accidentes que ocurran a sus obreros y empleados en el solo hecho del trabajo o con ocasión de él”

empleador no hubiese contratado un seguro particular, el cual se entendía como voluntario.

Con la dación de la Ley No. 7975, promulgada el 12 de enero de 1935, establecía que “la neumoconiosis o cualquiera otra dolencia adquirida en el trabajo por intoxicación de gases derivados de productos químicos, están comprendidas entre las enfermedades sujetas a indemnización por el empresario, de conformidad con las leyes números 1378 y 2290” (p. 38).

El Decreto Ley No. 18846 (emitido en el año 1971) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 002-72-TR, integraron el régimen legal del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP). Con dichas normas se abandonó el sistema de aseguramiento voluntario por cuenta del empleador establecido en la Ley No. 1378 (el cual sorprendentemente subsistió en solitario por más de cincuenta años), pasando a integrar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales el campo de las contingencias cubiertas por el sistema de Seguridad Social en el Perú (propiamente, la Caja Nacional del Seguro Social Obrero, posteriormente el Instituto Peruano de Seguridad Social — IPSS). Las prestaciones otorgadas eran tanto asistenciales (atención médica y quirúrgica, asistencia hospitalaria y farmacia, aparatos de prótesis y ortopédicos, reeducación y rehabilitación) como económicas (subsidios por incapacidad temporal y pensiones). (p. 39) Bajo esta perspectiva, el artículo 2º del Decreto Ley No. 18846 estableció que los asegurados obligatorios de este régimen serían los trabajadores obreros de la actividad privada y los de las empresas de propiedad social, los pescadores y los del servicio doméstico, además de los trabajadores obreros del Sector Público no comprendidos en el Decreto Ley No. 11377 (Estatuto y Escalafón del Servicio Civil) (p. 40).

El régimen del SATEP fue derogado por la Ley No. 26790 (Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud), publicada el 17 de mayo de 1997 y vigente hasta el día de hoy. Esta norma, entre otras disposiciones vinculadas a las atenciones en salud y prestaciones económicas dentro de la Seguridad Social, creó el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) que sustituyó al SATEP. De dicha

Ley derivaron normas de desarrollo; a saber, el Decreto Supremo No. 009-97-SA (Reglamento) y el Decreto Supremo No. 003-98- SA (Normas Técnicas del SCTR) (p. 41).

En cuanto a los accidentes de trabajo, el artículo 2º de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo opta por articular el concepto en cuestión en tres etapas: una noción general, unos supuestos incluidos en el concepto y otros tantos excluidos por disposición legal expresa. En cuanto a la noción general se establece que es accidente de trabajo “toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo”. La legislación opta por la identificación del accidente (que, en principio, debería ser un suceso, hecho o acontecimiento) con el producto del mismo (la lesión o perturbación funcional que sufre el trabajador).

2.9. Tipos de accidentes laborales

El reglamento de la Ley SST -Decreto Supremo N.º 005-2012-TR- establece que, según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones pueden ser:

2.9.1. Accidentes leves: Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.

2.9.2. Accidente incapacitante: suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:

2.9.2.1. *Total, Temporal:* cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.

2.9.2.2. *Parcial Permanente:* cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.

2.9.2.3. *Total, Permanente*: cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

2.9.3. Accidente Mortal: Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.

2.10. Criterios jurisprudenciales

CASACIÓN LABORAL N. ° 11947-2015, PIURA:

En esta ejecutoria, la Corte Suprema señala que el accidente de trabajo comprende todas las circunstancias o eventos que, en el cumplimiento o desarrollo de la actividad laboral, generan el acaecimiento del siniestro. En tal forma, es importante dicho criterio puesto que, conforme se ha podido señalar anteriormente, el empleador debe realizar un mínimo de acciones y diligencias necesarias y cautelares que permitan brindar protección a los supuestos medianamente pensables que podrían ocurrir a los trabajadores en relación a los accidentes laborales. Bajo dicho enfoque, así se resuelve en la presente.

Así, desarrolla en los fundamentos que a continuación se cita lo siguiente:

“(…) Sexto: ⁶Si bien muestra Constitución Política del Perú no reconoce de manera directa el derecho de la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, consagra derechos que se sirven de fundamento: **artículo 2.2 regula el derecho a la vida y a la integridad moral, psíquica y física, luego el artículo 7° reconoce el derecho a la protección de la salud concordante con lo dispuesto en el artículo 10° del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos; el artículo 24° concordante con el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos Humanos y Derechos del Hombre señala al trabajo como deber y derecho y que toda persona tiene derecho al bajo en condiciones dignas, y el artículo 23° contiene disposiciones sobre la protección del trabajo en sus diversas modalidades y que todos los**

⁶ Corte Suprema (2015). Casación Laboral N. °11947-2015-Piura. Piura

derechos del trabajador (derecho a la vida, a la integridad moral, física, la salud, etc deben ser respetados dentro de la relación laboral).

Teniendo este marco constitucional, el legislador expide **el Decreto Supremo N° 003-2005-TR** primer dispositivo que **estableció disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo recogiendo en su Título Preliminar los Derechos de Protección, Prevención y Responsabilidad al que se ha aludido anteadamente, expidiéndose posteriormente la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Sétimo: Conforme a lo expuesto, **la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos; caso contrario el incumplimiento de estas obligaciones lo hará sujeto a indemnizar los daños y perjuicios que para el trabajador deriven de su dolo o negligencia conforme al artículo 1321° del Código Civil. (...)**

(...) Décimo quinto: (...) el primer supuesto para la indemnización por daños y perjuicios a consecuencia de un accidente de trabajo; respecto a la culpa patronal, está probada la falta de diligencia y cuidado de la empresa recurrente para adoptar medidas efectivas tendientes a resguardar la integridad física de quienes prestaban servicios en su campamento minero el día uno de noviembre de dos mil nueve. No se debe soslayar el papel importante que juega la adopción de medidas de prevención frente al conocimiento de factores de accidente en el lugar donde se prestan los servicios y el máximo de seguridad y eficacia que se debe implementar para proteger la vida y salud de los trabajadores, analizando los posibles siniestros y factores de riesgo con el fin de establecer estrategias preventivas adecuadas a la actividad que desarrolla la empresa, suministrando no solo los implementos necesarios para la protección de los trabajadores en la labor que ejercen, sino también asegurar un ambiente seguro en el lugar de trabajo (...)

Décimo sexto: El artículo 2° del Decreto Supremo N° 009-98-SA, señala que: "De acuerdo con el inciso k) del Artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo".

En los términos normativos, **es elemento integrante del accidente laboral el suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, el que no se debe circunscribir exclusivamente a la actividad o tarea laboral desplegada por la persona, esto es, su alcance no sólo debe referirse a la actitud misma de realizar la labor prometida, sino a todos los comportamientos inherentes al cumplimiento de la obligación laboral por parte del trabajador sin los cuales ésta no podría llevarse a cabo o también a actividades de capacitación o de otra índole impuestas en ejercicio de la potestad subordinante. No debe perderse de vista que el vínculo contractual laboral no obliga sólo a lo que en el acuerdo formal se expresa, sino también, en lo que hace al trabajador, a todas las cosas que emanan precisamente de la prestación de los servicios. Por ello, la causa en el accidente de trabajo, comprende todas las circunstancias o eventos que, en el cumplimiento o desarrollo de la actividad laboral, generan el acaecimiento del siniestro.** (subrayado y énfasis propio)

CASACIÓN LABORAL N° 4258-2016, LIMA:

En la presente Casación a exponer, la Corte Suprema señaló expresamente que los accidentes de trabajo siempre deben ser resarcidos por el empleador debido a que, cómo se expuso anteriormente, la responsabilidad se percibe como una consecuencia natural frente a una fuente de riesgo permitido, que es la propia actividad empresarial. Además, es importante dicha ejecutoria puesto que se hace una exposición sobre los elementos de la responsabilidad civil derivada de la actividad laboral. En tal forma, se expuso:

⁷ “**Octavo.** - Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal declarada precedente, este Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar desde un punto de vista académico el tema de los accidentes de trabajo y su regulación en la legislación peruana.

1.- Definición de accidente de trabajo. El glosario de términos del Decreto Supremo N.º 005- 2012-TR, Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, define al accidente de trabajo de la manera siguiente: “**Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo**”.

2.- Elementos. Los **elementos del accidente de trabajo** son los siguientes:
a. Causa externa, está referida al agente productor extraño a la víctima.
b. Instantaneidad, se refiere al tiempo breve de duración del hecho generador.
c. Lesión, son los daños sufridos por el trabajador como consecuencia del hecho.

3.- Clasificación de los accidentes de trabajo. Conforme al glosario de términos previsto en el reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, los accidentes de trabajo se clasifican en: a. Accidente leve. Es el suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales. b. Accidente incapacitante. Es el suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser: – Total Temporal, cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación. – Parcial Permanente, cuando la lesión genera la pérdida

⁷ Corte Suprema (2016). Casación Laboral N.º 4258-2016-Lima. Lima

parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo. – Total Permanente, cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique. c. Accidente mortal. Es el suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.

4.- La Responsabilidad Civil: La responsabilidad civil persigue indemnizar los daños causados por el incumplimiento de una obligación nacida de un acto voluntario o por la violación del deber genérico impuesto por la ley de no dañar los bienes jurídicos de terceros con quienes no existe relación jurídica contractual alguna. 4.1.-

Clases de Responsabilidad Civil. Hoy en día la doctrina moderna es casi unánime en postular que la responsabilidad civil es una sola, existiendo solamente diferencias de matices entre la responsabilidad contractual y la extracontractual. Entre las más importantes tenemos: a) En la responsabilidad civil contractual los sujetos de la relación son determinados o determinables de antemano, por lo general se encuentran unidos por vínculo jurídico de carácter patrimonial y presumen que las obligaciones asumidas entre ellos serán cumplidas sin mayor inconveniente. Distinto es el caso de la responsabilidad civil extracontractual en la cual los sujetos son jurídicamente ajenos entre sí (lo que no excluye que puedan conocerse) y en principio no esperaban nada uno del otro, salvo el cumplimiento del deber jurídico genérico de no hacer daño a los demás. b) Según lo antes señalado tenemos que la responsabilidad contractual se deriva del incumplimiento de una obligación preexistente, mientras que con la responsabilidad extracontractual nace una nueva obligación que no existía antes de la ocurrencia del hecho que lo genera. A pesar que la división de la responsabilidad antes señalada es recusada por la doctrina, nuestro Código Civil actual se adhiere a la división tradicional, por ello se ocupa de la responsabilidad civil de carácter contractual en el Título IX de la Sección Segunda del Libro VI bajo el epígrafe “Inejecución de Obligaciones”, dejando que la Sección Sexta del Libro VII bajo el título de “Responsabilidad Extracontractual” regule este segundo tipo de responsabilidad.

5.- Teorías sobre la Responsabilidad Civil del empleador por accidentes de trabajo. Entre las teorías sobre la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo tenemos las siguientes:

a.- Teoría de la culpa. Se basa en la responsabilidad aquiliana, parte del principio que quien por dolo o culpa causa un daño debe responder indemnizándolo. De acuerdo con esta teoría, el trabajador para tener derecho a una indemnización debía probar la culpa de su patrono por el accidente sufrido, la cual podía derivarse de acciones u omisiones, tal como sería el caso de no proporcionar equipos adecuados o seguros para la labor a ejecutar, o el incumplimiento de reglas de seguridad necesarias para evitar accidentes.

b. Teoría de la Responsabilidad Contractual. Según esta teoría el empleador, como consecuencia del contrato de trabajo, es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo todo accidente laboral que este sufra siempre le será atribuible, pues, existe una presunción de culpa patronal. Esta teoría asume el principio de inversión de carga de la prueba, por ello el trabajador no tiene que demostrar la culpa de su patrono, le basta probar la relación y el daño sufrido, mientras que el empleador sólo podrá liberarse de responsabilidad si logra demostrar su irresponsabilidad por el daño, que el mismo obedeció a un caso fortuito o que fue producto de un factor ajeno al contrato de trabajo.

c. Teoría del Caso Fortuito. Parte de la premisa que, si alguien obtiene utilidad de una persona o un bien, resulta justo y razonable que tenga que responder por los riesgos que se originen como consecuencia del uso de esta persona o bien. En esta tesis el empleador asume responsabilidad, aunque no tenga culpa alguna, pues, el siniestro es imputable a la empresa.

d. Teoría de la Responsabilidad Objetiva. Parte del principio que el trabajo por si mismo es una actividad riesgosa que se ejecuta en beneficio del empleador, por lo que los daños causados durante la ejecución del mismo, aunque, sean de naturaleza fortuita, deben ser soportados por aquél con abstracción de toda idea de culpa. Para esta teoría el empresario debe responder por todo accidente de trabajo originado en la empresa, aunque se

haya producido por una causa fortuita ajena a toda culpa suya. La sola condición de ser propietario de la empresa lo hace responsable por el riesgo causado.

e. Teoría del Riesgo Profesional. Esta teoría sostiene que todo trabajo supone peligros, que incluso superan a las medidas de seguridad que pudieran adoptarse, debiendo la industria asumir la responsabilidad por los accidentes laborales que en ella se originen por ser inherentes a la actividad desarrollada, resultando irrelevante el tratar de demostrar la responsabilidad del patrono o del trabajador en el accidente sufrido. Según esta teoría, la responsabilidad por el accidente de trabajo es asumida por el empleador, cualquiera sea la causa, si el mismo se ha producido por el hecho o como consecuencia del trabajo.

f. Teoría del Riesgo Social. Esta teoría parte de la premisa que los accidentes de trabajo mayormente no son responsabilidad del empleador ni del trabajador, porque las consecuencias de estas deben recaer sobre la colectividad y no sobre determinada empresa. Esta teoría constituye la base de los sistemas de seguro obligatorio mediante los cuales, producido el daño al trabajador, la colectividad debe buscar su reparación, distribuyéndola entre toda la sociedad, garantizando al afectado a percibir ingresos suficientes que sustituyan los dejados de percibir a consecuencia del daño sufrido.

6.- Naturaleza de la responsabilidad por accidente de trabajo. Cuando se celebra un contrato de trabajo, verbal o escrito, se origina como obligación principal en relación al empleador la de pagar la remuneración y con respecto al trabajador la prestación personal de sus servicios; sin embargo, estos no son los únicos deberes que se originan en dicho contrato, sino también otros, como es el caso del **deber de seguridad o protección que tiene el empleador frente a sus trabajadores.** La doctrina jus laboralista, acepta esta obligación patronal. Para **DEVEALI** el deber de seguridad, al que denomina **garantía de seguridad**, está constituido por: «(...) **la serie de obligaciones que tiene la empresa durante la vigencia de la relación laboral de proteger la vida y la salud del trabajador**». A su vez, **THAYER ARTEAGA y NOVOA FUENZALIDA** consideran que **el deber general de protección del empleador frente a sus trabajadores forma parte del**

contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, imponiendo el mismo: «(...) como obligación principal al empleador la de preocuparse por la persona del trabajador y de sus legítimos intereses, en tanto cuanto le es posible. Esta obligación tiene múltiples manifestaciones concretas; su actualización en los hechos será siempre funcional a la realidad humana que se trata de proteger». Por su parte, MARTÍNEZ VIVOT considera que entre los deberes del empleador que se derivan del contrato de trabajo está el deber de seguridad, el cual «Se refiere esencialmente a la protección de la integridad psicofísica del trabajador y a su dignidad». En la misma línea de pensamiento de los autores antes citados, FRESCURA Y CANDIA consideran al empleador como deudor de seguridad frente al trabajador, opinando que: «(...) el trabajador se encuentra colocado bajo la autoridad y dependencia del empleador, durante la ejecución de la obra o prestación del servicio convenido. La instalación del material, el empleo de los útiles y las instrucciones para el trabajo, conciernen al empleador o a su representante, en virtud del poder de mando y dirección. Por consiguiente, debe correr a cargo del empresario la adopción de las medidas idóneas para garantizar la salud, integridad orgánica y seguridad del trabajador, a fin de restituir a éste sano y salvo, como se había entregado en la ejecución del trabajo». Según los autores citados, **el deber de otorgar higiene y seguridad en el trabajo es una obligación que emana del contrato de trabajo, en ese sentido, su cumplimiento es de trascendencia superior y no de simple obligación de una de las partes en un negocio jurídico, pues, ella advierte a la prevención de los riesgos profesionales, lo que interesa a la comunidad entera, por múltiples razones éticas, sociales y económicas. Las medidas de seguridad e higiene laboral muchas veces están contenidas en normas legales y reglamentarias; sin embargo, ello no desvirtúa el carácter contractual del deber de seguridad porque este no se agota con solo acatar estas disposiciones legales, sino que es necesario que el empleador, como bien lo dice ALONSO OLEA por ser quien controla el lugar de trabajo, tome las acciones que permitan «(...) reducir al mínimo, según criterios de nuestra civilización y cultura y los medios tecnológicos que una y otra ofrecen, tanto la insalubridad como la peligrosidad del medio, reduciendo los riesgos del trabajo a los**

mínimos “aceptables” según estos criterios y adaptando su conducta así al paradigma del “empresario prudente”, más exigente que el de la persona media o “normal” (Aparicio); en cuanto, por otro lado, está implicada en el trabajo, y la protegida es en sustancia, la persona del trabajador (...)». El Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783 establece textualmente lo siguiente: I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN “El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral”. De los fundamentos doctrinarios y legales antes expuestos, podemos concluir que la responsabilidad civil del empleador por incumplimiento de sus obligaciones es de carácter contractual.

7. La Antijuricidad en los accidentes de trabajo: La antijuricidad está constituida por aquellas conductas que implican una violación del ordenamiento jurídico a través de hechos ilícitos, hechos abusivos o hechos excesivos. Tratándose de responsabilidad contractual la antijuridicidad siempre es típica, pues, implica el incumplimiento de obligaciones previamente determinadas (artículo 1321° del Código Civil). En el Derecho Laboral la antijuridicidad implica la violación del contrato de trabajo (verbal o escrito), el convenio colectivo y los reglamentos del empleador, todos los cuales deben estar elaborados teniendo como cláusulas de derecho mínimo necesario la ley.

8.- Según el artículo 49° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificado por el Artículo 2° de la Ley N° 30222, el empleador tiene las obligaciones siguientes: “(...) a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo. b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las

condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales. d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos. (Texto según Ley N° 30222). e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores. f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios. g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación: 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. 2. Durante el desempeño de la labor. 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología”.

9.- La relación causal en los accidentes de trabajo. Está constituida por el nexo entre la conducta antijurídica con el daño causado. La relación causal permite determinar cuáles son los hechos determinantes del daño. En el campo laboral la relación causal exige en primer lugar la existencia de vínculo laboral y en segundo lugar que el accidente de trabajo que causa daño se produzca como consecuencia de la ejecución del trabajo o con ocasión del mismo.

10.- Los factores de atribución en los accidentes de trabajo. Los factores de atribución son aquellas conductas que justifican la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima al responsable del mismo. **Tratándose de responsabilidad contractual el factor de atribución lo constituye la culpa, la cual presenta tres grados de intensidad: el dolo,**

la culpa leve y la culpa inexcusable, los cuales se encuentran previstos en los artículos 1318º, 1319º y 1320º del Código Civil, donde se precisa lo siguiente: «Dolo Artículo 1318.- Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación. Culpa inexcusable Artículo 1319.- Incurre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación. Culpa leve Artículo 1320.- Actúa con culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar». Precisamos que el dolo debe entenderse en el sentido de la conciencia y voluntad del empleador de no cumplir las disposiciones contractuales sobre seguridad y salud en el trabajo. En cuanto a la culpa inexcusable, está referida a la negligencia grave por la cual el empleador no cumple las obligaciones contractuales en materia de seguridad y salud en el trabajo. La culpa leve se presenta cuando no se llegase a probar el dolo o la culpa inexcusable y el empleador no logre acreditar que actuó con la diligencia debida, funcionará la presunción del artículo 1329º del Código Civil, considerándose que la inejecución de la obligación obedece a culpa leve y por ello deberá resarcir el daño pagando una indemnización. En consecuencia, el trabajador víctima de un accidente de trabajo puede invocar contra su empleador como factor de atribución, el dolo o la culpa.

11.- El daño en los accidentes de trabajo. Respecto al concepto de daño, la podemos definir en los términos siguientes: “Todo detrimento o lesión que en sus bienes jurídicos sufre un sujeto de derecho por acción u omisión de un tercero, pudiendo incidir ese menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas”. La esfera personal está referida tanto al aspecto físico o mental del individuo como al entorno social dentro del cual se interrelaciona; y la esfera patrimonial comprende los bienes materiales que conforman el patrimonio del sujeto afectado. Tratándose de responsabilidad contractual, el Código Civil regula los daños en la forma siguiente: Daño emergente, que es la real pérdida o empobrecimiento que en su patrimonio sufre el afectado con el daño. Dentro de este rubro podemos citar a los gastos de atención médica, hospitalización, cirugía, medicinas, servicios de apoyo al diagnóstico, rehabilitación, entre otros; es decir todo aquello que resulte necesario para lograr la recuperación del trabajador a consecuencia

de los daños sufridos. Lucro cesante, son los ingresos dejados de percibir por el trabajador como consecuencia de la incapacidad para el trabajo que le produjo el accidente laboral que lo afectó. Daño moral, es aquel que afecta el aspecto sentimental o autoestima del dañado, es el llamado “dolor interno” por la lesión o sentimiento socialmente dignos y legítimos.

11.1.- La prueba del daño. Conforme a la teoría de la responsabilidad contractual prevista en el artículo 1331º del Código Civil, el trabajador además de probar el vínculo laboral por mandato del inciso 1) del artículo 27º de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, solo está obligado a probar que sufrió el accidente de trabajo, así como los daños sufridos como consecuencia del mismo. Asimismo, la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, en su inciso c), numeral 23.3 del artículo 23º, referido a la carga de la prueba establece que cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de la existencia del daño alegado. (...)

Décimo Tercero: Doctrina jurisprudencial De conformidad con el artículo 22º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el criterio establecido en el noveno considerando constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 53º de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el caso que por excepción los jueces de las instancias inferiores decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de los fundamentos que invocan.” (Énfasis y subrayado propio).

CASACIÓN LABORAL N° 1225-2015, LIMA:

En el presente caso, la Corte Suprema apuntó que el empleador tiene como obligación esencial cumplir con las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En consecuencia, se considera accidente de trabajo aquel evento fatídico que se produce dentro del ámbito laboral, tratándose normalmente de un hecho súbito y violento que ocasiona un daño psíquico o físico verificable en la salud del trabajador. Quedó dicho en la misma:

“(…) Quinto: ⁸Normas sobre seguridad y salud en el trabajo: **Las normas sobre la seguridad y salud en el trabajo son una de las manifestaciones más antiguas de la intervención estatal limitativa de la autonomía de la voluntad de las partes en la relación de trabajo; velar por la seguridad y salud en el trabajo puede considerarse derivación del derecho a la vida y a la integridad física, con lo cual se reconoce el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.**

Sexto: **Si bien nuestra Constitución Política del Perú no reconoce de manera directa el derecho de la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, consagra derechos que le sirven de fundamento: artículo 2.2 regula el derecho a la vida y a la integridad moral, psíquica y física, luego el artículo 7° reconoce el derecho a la protección de la salud concordante con lo dispuesto en el artículo 10° del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos; el artículo 22° concordante con el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos Humanos y Derechos del Hombre señala al trabajo como deber y derecho y que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, y el artículo 23° contiene disposiciones sobre la protección del trabajo en sus diversas modalidades y que todos los derechos del trabajador (derecho a la vida/a la integridad moral, física, la salud, deben ser respetados dentro de la laboral).**

Teniendo este marco constitucional, el legislador expidió el Decreto Supremo N° 003-2005-TR, primer dispositivo que estableció disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo recogiendo en su Título Preliminar los Derechos e Protección, ¡Prevención y Responsabilidad a! que se ha aludido anteladamente, expidiéndose posteriormente la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sétimo: Conforme a lo expuesto, **la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la**

⁸ Corte Suprema (2015). Casación Laboral n.º 1225-2015-Lima. Lima

seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos; caso contrario el incumplimiento de estas obligaciones lo hará sujeto a indemnizar los daños y perjuicios que para el trabajador deriven de su dolo o negligencia conforme al artículo 1321° del Código Civil.” (Énfasis y subrayado propio)

CASACIÓN LABORAL Nº 3591-2016 DEL SANTA:

En el caso que se cita, la máxima instancia de la justicia ordinaria laboral señaló el imperativo de salvaguardar y proteger el principio de prevención que corresponde a la empresa demandada de garantizar en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

En tal sentido, nos explicó la Corte Suprema, en todo accidente de trabajo, el empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador, criterio que se ha mantenido siempre en la jurisprudencia laboral. En el caso que suscitó el pronunciamiento respectivo, quedó dicho que la empresa demandada no acreditó haber cumplido con el deber garantista de proporcionar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar del causante cuando ocurrieron los hechos, por lo que constituye un accidente de trabajo.

“(…) Cuarto: ⁹Los accidentes de trabajo y su regulación: Este Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar desde un punto de vista académico el tema de la responsabilidad civil por accidente de trabajo, antes de emitir un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia.

1) Definición de Accidente de Trabajo Sobre lo que debe entenderse por accidente de trabajo existen diversas definiciones en la doctrina. **CABANELLAS TORRES** nos presenta la definición de accidente de trabajo siguiente: “(…) **el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y**

⁹ Corte Suprema (2016). Casación N.º 3591-2016-Del Santa. Del Santa

repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o con ocasión de éste, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras. **CAPON FILAS y GIORLANDINI** sostiene la definición de accidente de trabajo que a continuación se presenta: **“Denomínese accidente de trabajo el acontecimiento proveniente de una acción repentina y violenta de una causa exterior, que ocurre durante la relación de trabajo y que, atacando la integridad psico-física del trabajador, produce una lesión, la que puede ser catalogada como parcial o absoluta y como transitoria o permanente”**. **CORTÉS CARCELÉN** señala al respecto: **“El trabajo se presta conforme a las instrucciones que da el empresario con sometimiento a sus directrices en cuanto al modo, intensidad, tiempo y lugar, integrándose al trabajador a un todo organizado que no controla, encontrándose impedido de establecer por sí mismo las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabo su trabajo, por lo que éstas descansan en el empresario. Con la actual configuración de la obligación general de prevención la deuda del empleador se extiende a la protección íntegra del trabajador, de su salud y seguridad, siendo suficiente entonces con que el daño se produzca como causa o consecuencia de la prestación laboral para que se proceda al análisis de los demás elementos tipificantes de la responsabilidad contractual a fin de determinar si el daño se deriva de un incumplimiento contractual del empleador. En consecuencia, la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional es contractual”**

El Glosario de términos contenido en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, contiene la definición de accidente de trabajo que a continuación se señala: “Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo”

2) Elementos del Accidente de Trabajo:

2.1. Causa externa: Agente productor extraño a la víctima.; 2.2. Instantaneidad: Tiempo breve de duración del hecho generador; 2.3. Lesión: El trabajador debe sufrir lesiones externas e internas como consecuencia del hecho.

3) Clases de Accidente de Trabajo:

3.1. Accidente leve: Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales. 3.2. Accidente incapacitante: Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser: 3.2.1. Total temporal: Cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación. 3.2.2. Parcial permanente: Cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo. 3.2.3. Total permanente: Cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique. 3.3. Accidente mortal: Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.

4) Causas de los accidentes de trabajo Según el Reglamento de la Ley N° 29783, aprobado por el Decreto Supremo N. ° 005- 2012-TR, las causas de los Accidentes de Trabajo son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen de la siguiente manera: 4.1. Falta de control: Son faltas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.

4.2. Causas Básicas: Referidas a factores personales y factores de trabajo:

4.2.1. Factores Personales. - Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador. 4.2.2. Factores del Trabajo. -

Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.

4.3. Causas inmediatas.- Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares. 4.3.1. Condiciones Subestándares: Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente. 4.3.2. Actos Subestándares: Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente. (...)

(...) Sétimo: Conforme a lo expuesto, **la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos (Principio de prevención). Caso contrario, el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de este (Principio de responsabilidad).**

Octavo: (...) en mérito al principio de prevención (Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783) **la empresa demandada tiene el deber de garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, hecho que no ha sido demostrado por la codemandada; motivo por el que incurre en responsabilidad, por tanto, debe asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia del accidente (Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29783)**” (Énfasis y subrayado propio)

PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL

Con respecto al primer tema de debate: RESPONSABILIDAD CIVIL POR ACCIDENTE DE TRABAJO, EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 53 DE LA

LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, el Pleno Supremo aprobó por unanimidad lo siguiente:

“El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador.

Asimismo, puede utilizarse la transacción como un mecanismo para la extinción de obligaciones por responsabilidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, en cuyo caso el monto otorgado deberá ser valorado tomando en cuenta el artículo 1° de la Constitución Política del Perú.

En caso se reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma de dinero por daños punitivos, cuyo monto máximo será fijado con criterio prudencial por el juez, sin exceder el total del monto indemnizatorio ordenado pagar por daño emergente, lucro cesante o daño moral y atendiendo a la conducta del empleador frente al caso concreto.”

Se entiende, en tal sentido, que con la fijación de dicho criterio jurisprudencial, las pretensiones de indemnización por daños y perjuicios por accidentes de trabajo, también los jueces de oficio, ordenarán que la parte demandada abone pagos por sumas de dinero por daños punitivos, cuyo monto máximo será fijado con criterio prudencial por el juez, sin exceder el total del monto indemnizatorio ordenado pagar por daño emergente, lucro cesante o daño moral y atendiendo a la conducta del empleador frente al caso concreto.

2.11. Enfermedades Profesionales

Cavas (2007) afirma que con total claridad que la acción protectora del Sistema de Seguridad Social no es uniforme sino que difiere y se diferencia en relación al régimen de Seguridad Social en que el sujeto protegido se encuentre normado o bajo régimen legal, incluso, dentro de un mismo régimen, depende del tipo de contrato o relación profesional que se encuentre. Así, el contenido y las condiciones de la protección varían dependiendo de la contingencia que provoca la situación de necesidad protegible (p. 22).

En consecuencia, la conceptualización y definición sobre la misma debe formularse en base a los conceptos normativos establecidos por la legislación peruana como normativa internacional concerniente al tema.

2.11.1. Conceptos formulados

2.11.1.1. Desde la normativa

La Organización Internacional del Trabajo (2010) señala que la expresión enfermedad profesional designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral.

El artículo 3° del Decreto Supremo N° 003-98-SA –Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo- establece que se entiende como enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar. Así, la tabla de Enfermedades Profesionales y su vinculación causal con la clase de trabajo que la origina será aprobada por el Ministerio de Salud, a propuesta de la Comisión Médica a que se refiere el Art. 30 de dicho Decreto Supremo. Quedó dicho también en caso que una enfermedad no aparezca en la Tabla de Enfermedades Profesionales a que se refiere el párrafo anterior, pero se demuestre que existe relación de causalidad con la clase de trabajo que desempeña el trabajador o el ambiente en que labora, será reconocida como Enfermedad Profesional.

El Glosario de Términos contenido en el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo No. 005-2012-TR conceptualiza como enfermedad profesional u ocupacional a aquella que es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.

2.11.1.2. *Por la doctrina*

Cavas (2007) indica que la enfermedad profesional se define médicamente como el daño, la patología médica o traumática, provocada por la presencia en el medio ambiente laboral de factores o agentes físicos, químicos o biológicos que merman la salud del trabajador.

Torroba (2019) que las enfermedades profesionales son aquellas contraídas a consecuencia del trabajo por cuenta ajena, esto es, en el puesto de trabajo y con ocasión de las funciones o tareas que le son anejas. Al igual que un accidente puede causar una lesión corporal, la exposición a un agente nocivo puede ocasionar enfermedades de diversa índole, gravedad y/o duración. Para calificar como profesional una enfermedad debe estar señalada en ley específicamente (p. 62).

Cabanellas de Torres (2001) expone que por enfermedad profesional se entiende la provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador. Proviene del desempeño de una tarea peculiar en determinado ramo de la actividad, propenso a originar padecimientos fisiológicos o psíquicos, ya se deba la resultante a la realización de las labores o sea efecto de las condiciones especiales o excepcionales en que se desempeñan” (p. 228).

Lengua (2016) indica que la enfermedad profesional u ocupacional es concebida por nuestra legislación preventiva como aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionados al trabajo. Así lo establece para fines de seguridad y salud en el trabajo el Glosario de Términos contenido en el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo No. 005-2012-TR.

2.11.1.3. *Emanados por la Jurisprudencia*

En la Casación N° 4413-2014, Callao se señaló en el fundamento cuarto que la enfermedad profesional puede definirse como un estado patológico, crónico, o temporal que afecta la salud física o mental del trabajador, cuyo origen se encuentra en las labores que desempeña o en el medio en dónde desarrolla dichas labores.

2.11.2. **Marco normativo**

La Organización Internacional del Trabajo (2010) realizó la lista de enfermedades profesionales siendo que las afecciones clasificadas se realizaron de la siguiente manera:

- a. Enfermedades profesionales causadas por la exposición con agentes que resulten de las actividades laborales: enfermedades causadas por agentes

químicos, enfermedades causadas por agentes físicos, causadas por agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias.

- b. Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado: enfermedades del sistema respiratorio, enfermedades del sistema osteomuscular, trastornos mentales y del comportamiento.
- c. Cáncer profesional
- d. Otras enfermedades.

Por su parte, en nuestro estado, se expidió la Resolución Ministerial N° 408-08-MINSA del 14 de julio de 2008, modificada por Resolución Ministerial N° 798-2010-MINSA del 14 de octubre de 2010¹⁰, clasifica las enfermedades profesionales de la siguiente manera:

- a. Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- b. Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- c. Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- d. Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- e. Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- f. Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

2.11.3. Jurisprudencia

CASACIÓN N° 4413-2014, CALLAO:

En la Casación señalada además de señalar que el de la responsabilidad del empleador es una de naturaleza contractual y señalar y exponer los elementos de la responsabilidad, para los fines de esta tesis, se recoge los conceptos considerativos relacionados a la responsabilidad de los

¹⁰ Lengua Apolaya (2013) apunta que en tanto esta tabla no existía, al amparo de la Cuarta Disposición Transitoria de las Normas Técnicas del SCTR, se emplearon los criterios esbozados por el Decreto Ley 18846 y sus normas reglamentarias, las cuales incluían un listado incipiente y muy básico de enfermedades ocupacionales)

trabajadores para con los trabajadores concerniente a la salud de los mismos y la generación de enfermedades profesionales.

“(…) Cuarto: (...) 3. ¹¹Naturaleza de la responsabilidad civil por enfermedades profesionales. (...) **Cuando se celebra un contrato de trabajo, verbal o escrito, se origina como obligación principal en relación al empleador el de pagar la remuneración correspondiente y con respecto al trabajador el de efectuar la prestación personal de sus servicios; sin embargo, estas no son las únicas obligaciones que se originan en dicho contrato, sino también otras, como es el caso del deber de seguridad o protección que tiene el empleador frente a sus trabajadores.**

La doctrina jus laboralista, acepta esta obligación patronal. Para DEVEALI el **deber de seguridad, al que denomina garantía de seguridad, está constituido por: “(...) la serie de obligaciones que tiene la empresa durante la vigencia de la relación laboral de proteger la vida y la salud del trabajador”.**

A su vez, **THAYER ARTEGA y NOVOA FUENZALIDA** consideran que **el deber general de protección del empleador frente a sus trabajadores forma parte del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo,** imponiendo el mismo: “(...) como **obligación principal al empleador la de preocuparse por la persona del trabajador y de sus legítimos intereses, en tanto cuanto le es posible. Esta obligación tiene múltiples manifestaciones concretas; su actualización en los hechos será siempre funcional a la realidad humana que se trata de proteger**”

Por su parte, **MARTÍNEZ VIVOT** considera que **entre los deberes del empleador que se derivan del contrato de trabajo está el deber de seguridad,** el cual: **“Se refiere esencialmente a la protección de la integridad psicofísica del trabajador y a su dignidad”**

En la misma línea de pensamiento de los autores antes citados, **FRESCURA Y CANDIA** considera al **empleador como deudor de seguridad frente al**

¹¹ Corte Suprema (2014). Casación n.º 4413-2014-Callao. Callao

trabajador, opinando “el trabajador se encuentra colocado bajo la autoridad y dependencia del empleador, durante la ejecución de la obra o prestación del servicio convenido. La instalación material, el empleo o a su representante, en virtud del poder de mando y dirección. Por consiguiente, debe correr a cargo del empresario la adopción de las medidas idóneas para garantizar la salud, integridad orgánica y seguridad del trabajador, a fin de restituir a éste sano y salvo, como se había entregado en la ejecución del trabajo”

Según los autores citados, el deber de otorgar higiene y seguridad en el trabajo es una obligación que emana del contrato de trabajo, en ese sentido, su cumplimiento es de trascendencia superior y no simple obligación de una de las partes en un negocio jurídico, pues, ella advierte a la prevención de los riesgos profesionales, lo que interesa a la comunidad entera, por múltiples razones éticas, sociales y económicas.

Las medidas de seguridad e higiene laboral muchas veces están contenidas en normales legales y reglamentarias; sin embargo, ello no desvirtúa el carácter contractual del deber de seguridad, porque este no se agota con solo acatar estas disposiciones legales, sino que es necesario que el empleador, como bien lo dice ALONSO OLEA por ser quien controla el lugar de trabajo, tome las acciones que permitan “reducir al mínimo, según criterios de nuestra civilización y cultura y los medios tecnológicos, que una y otra ofrecen, tanto la insalubridad como la peligrosidad del medio, reduciendo los riesgos del trabajo a los mínimos “aceptables” según estos criterios y adaptando su conducta así al paradigma del “empresario prudente”, más exigente que el de la persona media o “normal”; en cuanto, por otro lado, está implicada en el trabajo, y la protegida es en sustancia, la persona del trabajador”.

(Énfasis y subrayado propio)

CASACIÓN LABORAL N° 10398-2017, LIMA:

En la presente Ejecutoria Suprema queda dicho que, en esencia, existe un deber de parte del empleador de cumplir con los dispositivos normativos

expresamente promulgados en cuánto higiene y salud profesional. Además, corresponde que dicho empleador asuma aquellos aspectos necesarios que, si bien no se contemplan en las normas, puedan generar el desarrollo de una enfermedad producto de la actividad laboral.

En tal forma, queda expresamente constituido que al trabajador le corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios; toda vez que dicha indemnización deriva del incumplimiento de las disposiciones legales y laborales por parte del empleador, al no haber proporcionado los implementos necesarios para el desempeño de sus funciones, ni garantizando la seguridad dentro del lugar donde se prestaban los servicios, lo que conllevó al menoscabo no solo de la salud del recurrente, sino de su dignidad como persona.

“(…) Sétimo: ¹²La naturaleza de la indemnización por daños y perjuicios por enfermedad profesional: **La enfermedad profesional puede definirse como todo aquel estado patológico, crónico o temporal, que afecta la salud física o mental del trabajador, cuyo origen se encuentra en la naturaleza de las labores realizadas por él o el medio donde desempeña dichas labores.**

En ese sentido, **cuando se celebra un contrato de trabajo, verbal o escrito, se origina como obligación principal en relación al empleador el de pagar la remuneración correspondiente y con respecto al trabajador el de efectuar la prestación personal de sus servicios; sin embargo, estas no son las únicas obligaciones que se originan en dicho contrato, sino también otras, como es el caso del deber de seguridad o protección que tiene el empleador frente a sus trabajadores, cuyo cumplimiento resulta trascendental, ya que previene los riesgos profesionales.**

Si bien las medidas de seguridad e higiene laboral se encuentran contenidas mayormente en normas legales y reglamentarias; ello no desvirtúa el carácter contractual del cual se encuentra revestido el

¹² Corte Suprema (2017). Casación Laboral N.º 10398-2017.Lima. Lima

deber de seguridad y salud en el trabajo, puesto que estos se originan producto del contrato laboral o con ocasión de su ejecución; por lo tanto, siendo el empleador el responsable del control y la forma cómo se desempeñan las labores dentro del centro de trabajo, la responsabilidad que se le atañe es la responsabilidad civil contractual, la cual se encuentra regulada por el Título IX del Libro VI del Código Civil sobre «Inejecución de Obligaciones».

Octavo: Con relación a la **indemnización por daños y perjuicios** debe tenerse en cuenta que ella es **una institución concebida como el conjunto de consecuencias jurídicas patrimoniales a los que están sometidos los sujetos por el hecho de haber asumido una situación jurídica de desventaja (un deber)**; como toda entidad jurídica, la responsabilidad civil tiene sus elementos, esto es, sus partes integrantes respecto de las cuales debe basarse su análisis, a saber: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución.

La conducta antijurídica puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. En ese contexto, en la responsabilidad civil por enfermedades profesionales la antijuridicidad es típica, porque implica el incumplimiento de una obligación inherente al contrato de trabajo, como es el brindar al trabajador las condiciones de higiene y seguridad que le permitan ejercer sus labores sin perjudicar su salud. Es por este motivo, que en principio existe la presunción de responsabilidad patronal por las enfermedades que el trabajador adquiera en su centro laboral.

Noveno: Por otra parte, el daño indemnizable es toda lesión a un interés jurídicamente protegido, se trate de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. El daño patrimonial, es todo menoscabo en los derechos patrimoniales de la persona; mientras que el daño extrapatrimonial, se encuentra referido a las lesiones a los derechos no patrimoniales, dentro de los cuales se encuentran los sentimientos, considerados socialmente dignos o legítimos, y por ende, merecedores de tutela legal, cuya lesión origina un supuesto de daño moral.

El daño moral puede ser concebido como un daño no patrimonial inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores, que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; en tal sentido, el daño moral abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva. Asimismo, las lesiones a la integridad física de las personas, a su integridad psicológica y a sus proyectos de vida, originan supuestos de daños extrapatrimoniales, por tratarse de intereses tutelados reconocidos como derechos no patrimoniales.

En los casos de enfermedades profesionales la responsabilidad contractual comprende tanto el daño patrimonial, daño emergente y lucro cesante; así como el daño moral.

Décimo: **El nexa causal viene a ser la relación de causa – efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, ya que de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar. En el ámbito laboral, la relación causal exige, en primer lugar, la existencia del vínculo laboral; y en segundo lugar, que la enfermedad profesional se produzca como consecuencia de la ejecución del trabajo realizado en mérito a ese vínculo laboral.**

Para que exista nexa causal, es necesario que se pueda afirmar que el estado patológico del trabajador es una consecuencia necesaria de las circunstancias ambientales en que laboró; sin embargo, si se tratara de enfermedades no relacionadas con el trabajo no existiría posibilidad de reclamar indemnización alguna al empleador.

Décimo Primero: Por último, los factores de atribución son aquellas conductas que justifican que la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima sea asumidos por el responsable del mismo. Estos se encuentran constituidos por el dolo, la culpa inexcusable y la culpa leve, los mismos que están previstos en los artículos 1318°, 1319° y 1320° del Código Civil. (...)

(...) **Décimo Tercero:** En consecuencia, el trabajador víctima de una enfermedad profesional puede invocar contra su empleador como factor de atribución, el dolo o la culpa inexcusable. En el caso que el trabajador no llegase a probar el dolo o la culpa inexcusable y el empleador no logre acreditar que actuó con la diligencia debida, funcionará la presunción del artículo 1329° del referido Código Adjetivo, considerándose que la inejecución de la obligación obedece a culpa leve y por ello deberá resarcir el daño pagando una indemnización.

Décimo Cuarto: Al respecto, se debe tener en cuenta lo dispuesto en el Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, celebrado los días cuatro y catorce de mayo de dos mil doce, que en el literal c) del Tema N° 02, acordó lo siguiente: Que el trabajador debe cumplir con probar la existencia de la enfermedad profesional, y el empleador, el cumplimiento de sus obligaciones legales, laborales y convencionales (...) (Énfasis y subrayado propio)

CASACIÓN N° 1114-2016, ICA:

Además de los elementos referidos anteriormente conformante a la responsabilidad civil por enfermedad profesional, en la presente ejecutoria queda dicho que la indemnización por daños y perjuicios derivados de una enfermedad profesional, se configura con la omisión por parte del empleador de adoptar las medidas que resulten pertinentes a fin de salvaguardar la seguridad y salud de sus trabajadores en el desempeño de sus labores; ello debido a la posición de garante que detenta el empleador en materia de seguridad y salud ocupacional.

(...) **Décimo Cuarto.** -¹³Resulta pertinente señalar que, para la determinación de la existencia de responsabilidad civil, deben concurrir necesariamente cuatro factores, los que a saber son: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución. La conducta antijurídica puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. En ese contexto,

¹³ Corte Suprema (2016). Casación n.° 1114-2016-Ica. Ica

en la responsabilidad civil por enfermedades profesionales la antijuridicidad es típica, porque implica el incumplimiento de una obligación inherente al contrato de trabajo, como es el brindar al trabajador las condiciones de higiene y seguridad que le permitan ejercer sus labores sin perjudicar su salud. Es por este motivo, que en principio existe la presunción de responsabilidad patronal por las enfermedades que el trabajador adquiera en su centro laboral.

Décimo Quinto. - Por otra parte, el daño indemnizable es toda lesión a un interés jurídicamente protegido, se trate de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. El daño patrimonial, es todo menoscabo en los derechos de contenido patrimonial de la persona; mientras que el daño extrapatrimonial, se encuentra referido a las lesiones a los derechos no patrimoniales, dentro de los cuales se encuentran los sentimientos, considerados socialmente dignos o legítimos, y por ende, merecedores de tutela legal, cuya lesión origina un supuesto de daño moral. El daño moral puede ser concebido como un daño no patrimonial inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores, que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; en tal sentido, el daño moral abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva. Asimismo, **las lesiones a la integridad física de las personas, a su integridad psicológica y a sus proyectos de vida, originan supuestos de daños extrapatrimoniales, por tratarse de intereses tutelados reconocidos como derechos no patrimoniales. En los casos de enfermedades profesionales la responsabilidad contractual comprende tanto el daño patrimonial, daño emergente y lucro cesante; así como el daño moral.**

Décimo Sexto. - El nexo causal viene a ser la relación de causa – efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues, de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar. En el ámbito laboral, la relación causal exige, en primer lugar, la existencia del vínculo laboral; y, en segundo lugar, que la enfermedad profesional se produzca como consecuencia de la ejecución del trabajo realizado en mérito a ese vínculo laboral. Para que exista nexo

causal, es necesario que se pueda afirmar que el estado patológico del trabajador es una consecuencia necesaria de las circunstancias ambientales en que laboró; sin embargo, si se tratara de enfermedades no relacionadas con el trabajo no existiría posibilidad de reclamar indemnización alguna al empleador. Los factores de atribución son aquellas conductas que justifican que la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima sea asumidos por el responsable del mismo. Estos se encuentran constituidos por el dolo, la culpa inexcusable y la culpa leve, los mismos que están previstos en los artículos 1318°, 1319° y 1320° del Código Civil.

Décimo Sétimo. - El artículo 1321° del referido Código, señala que la indemnización por daños y perjuicios debe ser abonada por quien no ejecuta una obligación por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. **El dolo debe entenderse en el sentido de la conciencia y voluntad del empleador de no cumplir las disposiciones contractuales sobre seguridad y salud en el trabajo. En cuanto a la culpa inexcusable, está referida a la negligencia grave por la cual el empleador no cumple las obligaciones contractuales en materia de seguridad laboral. Asimismo, el referido artículo establece que quedan comprendidos dentro de estos conceptos el daño emergente y lucro cesante, en cuanto son consecuencia inmediata y directa de la inejecución de una obligación. Por otra parte, en su artículo 1322°, establece que en los casos en los cuales se haya ocasionado daño moral, este será susceptible de resarcimiento; ello quiere decir que corresponderá la reparación del daño moral originado por el incumplimiento de cualquier obligación, cuya valoración se pueda efectuar en función a la gravedad objetiva del menoscabo causado.**

Décimo Octavo.- En consecuencia, **el trabajador víctima de una enfermedad profesional puede invocar contra su empleador como factor de atribución, el dolo o la culpa inexcusable. En el caso que el trabajador no llegase a probar el dolo o la culpa inexcusable y el empleador no logre acreditar que actuó con la diligencia debida, funcionará la presunción del artículo 1329° del referido Código Adjetivo,**

considerándose que la inejecución de la obligación obedece a culpa leve y por ello deberá resarcir el daño pagando una indemnización. (...)

2.12. Aseguramiento Universal

Mediante la Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, se estableció un nuevo modelo de protección para los trabajadores orientado a su universalización, creando así el Seguro Complementario de trabajo de Riesgo - SCTR, estableciéndose mediante Decreto Supremo N° 003-98-SA, Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, su naturaleza y alcance. Este seguro, otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan las actividades de alto riesgo determinadas mediante Decreto Supremo. Es obligatorio y por cuenta de la entidad empleadora y obliga a dos tipos de aseguramiento:

- ✚ Otorgamiento de prestaciones de salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales
- ✚ Otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de sepelio, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Todo trabajador que labora en centros de trabajo que realizan actividades de alto riesgo, consideradas en el anexo N° 5 del D.S. N° 009-97-SA, de acuerdo a la normativa vigente, debe contar con un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo; sin embargo, en la actualidad, no todos los empleadores que desarrollan actividades de riesgo, cumplen con otorgar este seguro a sus trabajadores. Cabe resaltar además que los niveles de informalidad en el país son altos, y se estima que a pesar que muchos de estos realizan actividades de alto riesgo, tampoco tienen el SCTR y otros derechos laborales propios de la formalidad laboral.

Asimismo, según la definición indicada en el glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se considera “*Riesgo*”: Probabilidad

de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente. Asimismo, se considera “*Riesgo Laboral*”: Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión

Así pues, riesgo es la probabilidad de que ocurra un peligro, y la acción de prevenir los riesgos puede asociarse a la preparación de alguna medida defensiva para anticiparse y minimizar un daño que es posible que ocurra.

Sobre el particular debemos señalar que toda actividad económica presenta peligros, los cuales conllevan a los trabajadores a estar expuestos a la probabilidad que les pueda suceder algún daño (riesgo) que, en el ámbito laboral, se expresa mediante accidentes o enfermedades profesionales.

Este riesgo puede ser con muchas o pocas probabilidades de suceso, los cuales evaluados además con la severidad (gravedad) del potencial daño a ser causado, nos indicarán si el nivel de riesgo en sus diversas clasificaciones, como significativos o no significativos. Será en base a este nivel de riesgo, que se aplicarán las adecuadas medidas de control. Estos aspectos se evidencian en una matriz denominada IPER, y en el caso de la COVID- 19 adicionalmente se tiene establecido el nivel de riesgo en el documento técnico: “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con riesgo a exposición a SARS-COV-2”, aprobado mediante Resolución Ministerial 972-2020-MINSA.

Al respecto la norma “*ISO 31000-2009 Gestión del Riesgo: Principios y Directrices*”, indica que “todas las actividades de una organización implican riesgo. Las organizaciones gestionan el riesgo mediante su identificación y análisis y luego evaluando si el riesgo se debería modificar por medio del tratamiento del riesgo con el fin de satisfacer los criterios del riesgo. A través de este proceso, las organizaciones se comunican y consultan con las partes involucradas, monitorean y revisan el riesgo y los controles que lo están modificando con el fin de garantizar que no se requiere tratamiento adicional del riesgo”

2.13. Actividades de riesgo

Debemos señalar que los riesgos laborales existen en todo centro de labores, independientemente de la actividad económica que se realice. Esto expone a los trabajadores, a sufrir accidentes o enfermedades laborales. Dado que en todo centro de trabajo están presentes, en mayor o menor nivel, los riesgos laborales, es el empleador que, en cumplimiento de su deber de prevención, debe prever la exposición a agentes que puedan causar daños a sus trabajadores. Mediante evaluación efectuada por el Ministerio de Salud, en el año 1997, se consideró una serie de actividades económicas que fueron consideradas con mayor probabilidad de accidentabilidad en comparación con otras actividades, por lo que la normativa actual vigente en el Perú, indicó la necesidad de crear un seguro que complemente la protección al trabajador asegurado regular en aspectos de salud y pensiones, solamente para aquellos que laboren en centros de trabajo que ejecuten las actividades descritas por norma.

2.14. Cobertura limitada a ciertas actividades económicas consideradas de alto riesgo

El artículo N° 1 de las Normas Técnicas del SCTR, indican que *“el presente seguro otorga coberturas a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en el que la Entidad Empleadora realiza las actividades descritas en el anexo (5) anteriormente indicada”*.

Al respecto, se ha argumentado que un riesgo laboral está presente en toda actividad económica. El que el nivel de este riesgo sea significativo o no, dependerá de las medidas de control que la entidad pueda desarrollar, como parte de su sistema de gestión, pero lo que no está en duda es la presencia de riesgos en cualquier actividad y entidad, sea esta pública o privada, de comercio o servicios, pequeña o gran empresa, etc. De ahí que la actual Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, indica en su ámbito de aplicación, la totalidad de empleadores y trabajadores en el país (Art. 2 Ley N° 29783).

Cabe indicar que el listado de actividades económicas obligadas a contratar el SCTR, data del año 1997, fecha en que se promulgó el reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado con Decreto Supremo N° 009-97-SA. Actualmente, luego de más de 18 años, la consideración de que sólo dichas actividades económicas presentan riesgos laborales altos, debe ser por lo menos, revisada. Inclusive, la propia conceptualización y valoración del riesgo ha avanzado en estos 18 años, existiendo ya una norma internacional ISO 31000-2009, que define el riesgo a conceptos modernos y cuyo alcance es muy superior al concepto propio con el que se elaboró dicho listado en el año 1997.

Vale recordar, y es conforme considerarlo, el Art. 41 de las normas técnicas del SCTR, consideraba desde el 1998, que “mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Salud, el Poder Ejecutivo podrá aumentar o disminuir la lista de actividades comprendidas en el anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, tomando en consideración la innovación tecnológica en materia de seguridad y salud ocupacional, la información sobre siniestralidad reportada conforme a las normas del presente capítulo y la evolución del sistema de seguridad social en salud y del SCTR”.

2.15. Ampliación de actividades de riesgo obligadas a contar con el SCTR, tendiendo a su universalización

En la actualidad, no todas las actividades económicas en el país se encuentran obligadas a contar con un seguro complementario SCTR, Por otro lado, tan igual como sucede en otros países, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, indica entre las funciones asignadas al Consejo Nacional y a los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, el fomentar la ampliación y universalización del SCTR para todos los trabajadores. Por lo que sería necesario la universalización en la que todas las actividades económicas en la región y el país, cuenten con la cobertura adicional que otorgaría este SCTR.

Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas indica que “toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo...”. En el año 1976 se reafirma

este derecho en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, en los siguientes términos: “Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, en la seguridad y la higiene en el trabajo”.

Al respecto, en el 2009 se publica en nuestro país la Ley N°29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, que reconoce el derecho a la atención en salud con calidad en forma oportuna, desde el nacimiento hasta la muerte, a todos los peruanos.

Asimismo, el artículo 106 del Decreto Supremo N° 008-2010-SA, Reglamento de la Ley Marco del Aseguramiento Universal en Salud, establece que:

“El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) otorga cobertura adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los afiliados del AUS. Es obligatorio por cuenta de las entidades empleadoras que desarrollan este tipo de actividades. Son asegurados obligatorios del seguro complementario de trabajo de riesgo, la totalidad de las personas de la Entidad Empleadora en la cual se desarrollan este tipo de actividades, aun los que no pertenecen al centro de trabajo”

En esa línea, el artículo 105 del mencionado Reglamento establece que el Ministerio de Salud aprobará la progresividad en la que se implementará el listado de actividades de riesgo, tendiendo a su universalización.

Bajo este contexto, el aseguramiento de riesgos laborales en el Perú tiende a la universalización; para tal efecto, resulta necesario contar con un marco normativo que permita asegurar dicha finalidad, en un esquema de protección efectiva hacia el trabajador.

Asimismo, de acuerdo a los principios vigentes en las prácticas internacionales de aseguramiento como el principio de universalidad de cobertura subjetiva, todos los trabajadores asalariados deben estar cubiertos en forma obligatoria, cualquiera que sea la labor que ejecuten, cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para la que se trabaje, pública o privada.

Por su parte, la conclusión 4 de la Conferencia Internacional del Trabajo N.º 89, realizada en el 2001 señala lo siguiente: *“Conclusión 4. No existe un modelo idóneo único de seguridad social. Crece y evoluciona con el tiempo. Existen regímenes de asistencia social, regímenes universales, regímenes de seguro social y sistemas públicos o privados. Cada sociedad debe elegir cuál es la mejor forma de garantizar la seguridad de ingresos y el acceso a la asistencia médica. Esta elección reflejará sus valores sociales y culturales, su historia, sus instituciones y su nivel de desarrollo económico. La función prioritaria del Estado es facilitar, promover y extender la cobertura de la seguridad social. Todos los sistemas deberían ajustarse a ciertos principios básicos. En especial, las prestaciones deberían ser seguras y no discriminatorias; los regímenes deberían administrarse de forma sana y transparente, con costos administrativos tan bajos como sea factible y una fuerte participación de los interlocutores sociales...”*

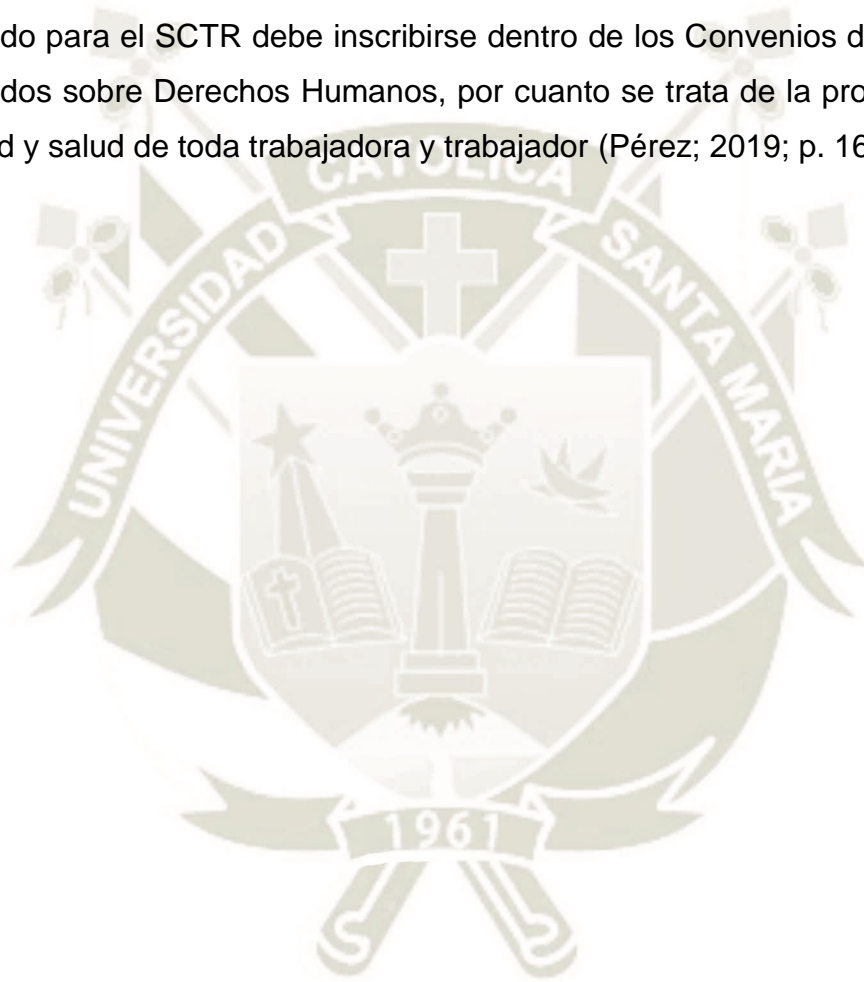
2.16. Dispositivos normativos vinculados al aseguramiento Universal

El artículo 3 del Reglamento de la Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-SA, establece que el riesgo ocupacional a que están expuestos todos los trabajadores como consecuencia de las labores que desempeñan en su centro de trabajo, o a través de actividad laboral desarrollada independientemente, debe ser materia de aseguramiento progresivo hasta alcanzar la universalidad.

En ese mismo dispositivo se estableció en su artículo 105 que la cobertura que brinda el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) debe ser otorgada a favor de la totalidad de las personas que laboran o prestan servicios en empresas o entidades empleadoras que desarrollan cualquier actividad económica, con prescindencia de la naturaleza de su vinculación contractual de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; y que el Ministerio de Salud aprobará la progresividad en el que se implementará dicho listado, tendiendo a su universalización.

El SCTR se inscribe dentro del concepto de seguridad social y tiene como sustento constitucional reconocer y garantizar el derecho universal y progresivo de toda

persona a la seguridad social, de tal manera se constituye en un derecho fundamental que persigue proteger a la persona frente a las contingencias de la vida y elevar la calidad de vida de toda trabajadora y trabajador. Con ello, se concluye que si el riesgo en el trabajo es parte de su naturaleza resulta contraproducente establecer que sólo quedarán cubiertos con el SCTR las actividades donde se produzcan solamente los mayores riesgos. En ese sentido, el diseño normativo establecido para el SCTR debe inscribirse dentro de los Convenios de la OIT y de los Tratados sobre Derechos Humanos, por cuanto se trata de la protección de la seguridad y salud de toda trabajadora y trabajador (Pérez; 2019; p. 16).



CAPÍTULO IV

TRABAJO REMOTO, COVID-19, ENFERMEDAD PROFESIONAL Y SEGUROS DE CONTRATO DE TRABAJO DE RIESGO

1. COVID-19 Y DECLARACIÓN DE ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL EN TERRITORIO PERUANO

Cómo ya se expuso en los capítulos antecedentes, el virus COVID-19 desencadenó una pandemia viral a nivel mundial. Quedó claro que este virus es conocido como el síndrome respiratorio agudo grave coronavirus 2 (SARS-CoV-2). La enfermedad que causa se llama enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19). El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) la reconoció como una pandemia. El 15 de marzo del año 2020, el Gobierno del Perú decretó “estado de emergencia” y “aislamiento social obligatorio” (cuarentena) a nivel nacional, medidas que se han ido extendiéndose hasta la fecha en que se redacta la presente tesis.

A través del Decreto Supremo N.º 008-2020-SA se declaró en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, conforme a las razones expuestas en la parte considerativa del presente Decreto Supremo. Dicho Estado de Emergencia se ha prorrogado hasta la fecha¹⁴.

Cómo medidas de prevención y control para evitar la propagación del COVID-19, entre otros ámbitos, en el sector laboral se señaló que en todos los centros laborales públicos y privados se deben adoptar medidas de prevención y control sanitario para

¹⁴ Decretos Supremos N.º 044-2020-PCM ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N.º 051-2020-PCM, N.º 064-2020-PCM, N.º 075-2020-PCM, N.º 083-2020-PCM, N.º 094-2020-PCM, N.º 116-2020-PCM, N.º 135-2020-PCM, N.º 146-2020-PCM y N.º 156-2020-PCM; y precisado o modificado por los Decretos Supremos N.º 045-2020-PCM, N.º 046-2020-PCM, N.º 051-2020-PCM, N.º 053-2020-PCM, N.º 057-2020-PCM, N.º 058-2020-PCM, N.º 061-2020-PCM, N.º 063-2020-PCM, N.º 064-2020-PCM, N.º 068-2020-PCM, N.º 072-2020-PCM, N.º 083-2020-PCM, N.º 094-2020-PCM, N.º 116-2020-PCM, N.º 129-2020-PCM, N.º 135-2020-PCM, N.º 139-2020-PCM, N.º 146-2020-PCM, N.º 151-2020-PCM, N.º 156-2020-PCM, N.º 162-2020-PCM, N.º 165-2020-PCM, N.º 170-2020-PCM, N.º 174-2020-PCM, N.º 008-2021-PCM, N.º 036-2021-PCM.

evitar la propagación del COVID-19: en lo que interesa a las instituciones públicas y privadas, el Ministerio de Defensa, el Ministerio del Interior, la sociedad civil y la ciudadanía en general deben coadyuvar en la implementación de la presente norma y de las disposiciones complementarias que se emitan; y, en lo que respecta a los Gobiernos Regionales y Locales adoptan las medidas preventivas para evitar la propagación del COVID-19 y coadyuvan al cumplimiento de las normas y disposiciones correspondientes emitidas por el Poder Ejecutivo.

Entre sus considerandos y los motivos por los cuáles se expidió dichas normativas se tiene basado acorde a los numerales II y VI del Título Preliminar de la Ley N.º 26842, Ley General de Salud, que establecen que la protección de la salud es de interés público, y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad, siendo irrenunciable la responsabilidad del Estado en la provisión de servicios de salud pública. El Estado interviene en la provisión de servicios de atención médica con arreglo a principios de equidad. De igual manera, es responsabilidad del Estado reducir el impacto negativo en la población ante la existencia de situaciones de riesgo elevado para la salud y la vida de los pobladores, así como mejorar las condiciones sanitarias y la calidad de vida de su población, y adoptar acciones destinadas a prevenir situaciones y hechos que conlleven a la configuración de éstas. Por ende, conforme con la Ley N.º 26842, Ley General de Salud; el Decreto Legislativo N.º 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, modificado por Ley N.º 30895, Ley que fortalece la función rectora del Ministerio de Salud; y, el Decreto Legislativo N.º 1156, Decreto Legislativo se dictaran las medidas destinadas a garantizar el servicio público de salud en los casos que exista un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones.

2. TRABAJO REMOTO DECLARADO POR EL ESTADO PERUANO

Como parte de las medidas para contrarrestar la propagación del virus COVID-19 pero mantener actividades productivas en el país, el Estado Peruano emitió el

Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, se dispuso entre otras medidas, la habilitación a los empleadores del sector público y privado para que implementen el trabajo remoto, modificando el lugar de prestación de servicios de sus trabajadores, de tal manera que éste pueda realizarse fuera del lugar del centro de trabajo, ya sea en el hogar del trabajador o en el lugar en donde se encuentre realizando el aislamiento social obligatorio decretado por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. De igual manera, se promulgó el Decreto Supremo 010-2020-TR, en el cual se desarrollan disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020.

En vista de lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Comunicaciones expidió la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR en el cual se aprobó el documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”.

En dicha guía se encuentra lo que sigue sobre el trabajo remoto:

a. ¿Qué es el trabajo remoto?

El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de labores.

b. ¿Hasta cuándo se puede aplicar el mismo?

La que determinen las partes, pero solo se puede aplicar durante la vigencia de la emergencia sanitaria declarada a nivel nacional mediante el Decreto Supremo 008-2020-SA, es decir al principio por el plazo de 90 días calendario, (desde el

12 de marzo al 09 de junio del 2020), dicho plazo podrá ser ampliado por el Ministerio de Salud.

c. ¿A quiénes se aplica el trabajo remoto?

Los empleadores del sector público y privado pueden modificar el lugar de prestación de servicios de todos sus trabajadores, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

d. ¿Qué factores debe tener en cuenta el empleador para determinar el trabajo remoto?

Determinar quiénes por la naturaleza de sus labores pueden desempeñarlas sin necesidad de encontrarse físicamente en el centro de trabajo. Asimismo, identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos. Analizar la situación en la que pueden encontrarse los trabajadores a consecuencia de no aplicar el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria, como el riesgo de contraer el COVID.19 durante su traslado o el propio centro de trabajo,

e. Medidas especiales para trabajadores de riesgo

El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 – Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

f. Obligaciones especiales a los empleadores

- No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas salvo aquellas que se encuentren vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorecen al trabajador.
- Comunicar al trabajador mediante cualquier soporte físico o digital la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios para implementar el trabajo remoto.

- Informar al trabajador las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante el desarrollo del trabajo remoto,
- Asignar labores al trabajador y establecer los mecanismos de supervisión y reporte durante la jornada laboral y brindar capacitación a los trabajadores.

g. Obligaciones de los trabajadores

- Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios.
- Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.
- Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.
- Entregar o reportar trabajo encargado en los horarios establecidos por el empleador dentro de su jornada laboral.
- Participar de los programas de capacitación que disponga el empleador.

Asimismo, bajo los parámetros establecidos en el dispositivo anterior, SERVIR aprobó la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto” a través de la RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA 39-2020-SERVIR-PE en la cual precisa el ámbito de aplicación del trabajo remoto, definiciones, variación excepcional de funciones, obligaciones para los servidores y la entidad, acciones que debe realizar la entidad para implementarlo, obligaciones, deberes y responsabilidades de los servidores. Así como las condiciones mínimas para que funcione.

Cómo se dijo, sin modificar los parámetros establecidos por el Ministerio del Trabajo y Comunicaciones, la Directiva emitida por SERVIR básicamente se enfocó en determinar las directrices generales para el sector público. Se vuelve a incidir, no se varió o aumentó sustancialmente a lo ya establecido.

3. COVID-19 COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL

Otro de los aspectos realizados por el Estado Peruano en el período de pandemia generado por el COVID-19 fue que en fecha 18 de junio de 2020 se promulgó la Ley N°. 31025, la misma que incorpora la sexta disposición complementaria en la Ley N°. 26790 -Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud- y, en consecuencia, reconoce a la enfermedad causada por el COVID-19 como una enfermedad profesional de los servidores de la salud.

Sin embargo, cómo se aprecia, en dicha ley solamente se brinda cobertura como enfermedad profesional exclusivamente al personal que trabaja en el sector salud, puesto que, a consideración del legislador, el COVID-19 constituye una enfermedad profesional ya que dichos trabajadores comprendidos en dicho sector se encuentran en constante exposición al peligro biológico del SARS-CoV-2.

No obstante, ello, se deje de lado que también cualquier trabajador de cualquier área o sector productivo o de servicio, debido al contacto y naturaleza que supone el peligro biológico del SARS-CoV-2 puede contraer el virus y enfermarse.

Esta categorización reduccionista y poca rigurosa –considerando los efectos adversos que efectivamente puede producir el COVID 19- sólo hace suponer que el Estado junto con el sector empleador ha pretendido reducir y enajenar a todos los trabajadores de este fatídico virus y los efectos adversos que provoca en la salud de los contagiados.

Cómo se expuso en los capítulos anteriores, bajo las premisas de la salud vocacional se pretende prevenir y salvaguardar a todos los trabajadores de posibles efectos y afectaciones producidas tanto por eventos fatídicos como son los accidentes laborales como también de todas aquellas.

Así entendido, por todo lo expuesto anteriormente, el artículo 3° del Decreto Supremo N° 003-98-SA –Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo- estableció que la enfermedad profesional como todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar. Así, en esta norma, es expresa y clara que la enfermedad profesional es

un estado patológico permanente o temporal a causa del medio en que se desenvuelve o se encuentra obligado a trabajar.

Asimismo, complementando lo dicho, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo No. 005-2012-TR conceptualiza como enfermedad profesional u ocupacional a aquella que es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo. Nuevamente, frente a la existencia de factores de riesgo relacionados al trabajo.

Hoy en día, actual y permanentemente, todo trabajador se encuentra propenso a contraer y contagiarse del COVID-19 por la propia naturaleza del virus. La exposición al virus por parte de todas las personas en el lugar de trabajo, y en particular de los trabajadores, se encuentran expuestos a este riesgo biológico y propensos a ser los nuevos contagiados.

En tal sentido, nadie niega que las personas o trabajadores del sector de la salud se encuentran en primera línea batallando y desarrollando tareas con alto grado de exposición y en condiciones de alta demanda, hasta el punto de que en algunos países constituyen casi un 20% del total de contagios confirmados y también han sido víctimas mortales de dichos virus. Por ende, con mucha razón, la norma emitida se considera conforme a esta situación especial.

No obstante, la gran falencia y error esquivo de parte del estado peruano como de la patronal empresarial peruana radica en que se ha obviado deliberadamente a todos aquellos trabajadores de otros rubros, más aún considerando los rasgos esenciales del COVID-19 como enfermedad generador de factores de riesgo, relacionados al trabajo y que genera un estado patológico permanente o temporal.

Es innegable, cómo el aspecto anterior, que el riesgo de contagio también afecta a las personas de las distintas cadenas productivas y de servicios para la población, ya sean privados o públicos, que permanecen en sus lugares de trabajo, incluso habiendo visto aumentadas sus actividades: entre otros, comercio, transporte,

agricultura, alimentación, recolección de residuos, limpieza, agua, luz, comunicaciones, así como policía, fuerzas armadas y otros servicios públicos.

Por tal motivo, esta razón ha sido uno de los aspectos equivocados de la presente ley: el COVID-19 debió considerarse como una enfermedad profesional para todos los trabajadores y ser agregado a la lista respectiva. Éste fue el criterio adoptado por la OIT (2020) al señalar que si se contrae por exposición en el trabajo, la infección por COVID-19 podría considerarse como un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Esto tiene valor ya que de conformidad con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), esos accidentes y enfermedades incluyen los accidentes industriales y las enfermedades profesionales. Los trabajadores que se infectan con la COVID-19 debido a su trabajo deberían tener derecho a atención de salud y, en la medida en que estén incapacitados para trabajar, a prestaciones monetarias o una indemnización, según lo establecido en el Convenio núm. 121. Los familiares a cargo (cónyuge e hijos) de la persona que muere por la enfermedad de la COVID-19 contraída en el marco de actividades relacionadas con el trabajo deberían tener derecho a recibir prestaciones monetarias o una indemnización, así como una asignación o prestación funeraria¹⁵ (p. 19-20).

Y, sin perjuicio por el motivo anterior, el propio estado peruano, a fin de corregir el error cometido con la norma referida anteriormente, a través de la RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 563-GG-ESSALUD-2020 se aprobó la Directiva “Disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 026-

¹⁵ La propia OIT (2020) señala que el examen de las prácticas nacionales recientes pone de relieve que en algunos de los países más afectados las autoridades han considerado la infección por COVID-19 un accidente relacionado con el trabajo a fin de garantizar un acceso más rápido y más fácil a las prestaciones conexas. Con el mismo objetivo, otros países han reconocido expresamente que podría considerarse una enfermedad profesional, en particular en lo que respecta a los trabajadores sanitarios y otros trabajadores particularmente expuestos. En otros países, las autoridades han señalado que la infección por COVID-19 contraída en el trabajo se trataría como una enfermedad o un accidente en relación con el trabajo, sin especificar la categoría en la que entraría. Como indicaron las autoridades nacionales de muchos de los países afectados cuando anunciaron esas medidas, se prevé que las prácticas nacionales se desarrollen progresivamente a medida en que la situación evolucione.

2020, en lo relativo al subsidio excepcional por los primeros veinte días de incapacidad temporal para el trabajo del servidor diagnosticado con COVID-19”, en la cual se establecieron las disposiciones complementarias para otorgar el subsidio excepcional por los primeros veinte (20) días de incapacidad temporal para el trabajo del servidor diagnosticado con COVID-19, según las condiciones establecidas en el Título III del Decreto de Urgencia N° 026-2020. Es decir, tanto el Estado como la patronal, prefirieron extender un subsidio excepcional a todos los trabajadores contagiados y diagnosticados con COVID-19 antes que asumir la responsabilidad respectiva a través de los contratos de seguro de trabajo de riesgo para todos los trabajadores, privados o públicos, en procura de su bienestar e integridad.

4. COVID-19 Y LA COBERTURA EN LOS SEGUROS DE CONTRATO DE TRABAJO DE RIESGO COMO IMPERATIVO DE POLÍTICA DE SALUBRIDAD A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEBIDO AL NEXO DE CAUSALIDAD COMO ACTIVIDAD LABORAL

Puesto que no se requiere volver a repetir lo ya dicho, debe quedar claro que el artículo I del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo era expreso al señalar: “El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.”

Aunque algunos consideren extensivo esta premisa o eje proclamado en la norma, se tendió a la inclusión de todos los trabajadores en la gestión de riesgos laborales del empresario de toda situación, coyuntura, ambiente, procedimiento o circunstancia que pudiese generar un daño o un perjuicio a la seguridad, a la integridad o a la vida del trabajador, y que razonablemente puede encontrarse bajo el control de aquél.

Lo anterior, por supuesto, conlleva a que el empleador operativice una vigilancia individualizada y control constante de todos los actos de los trabajadores. No obstante, cómo ya la Corte Suprema expresó en las casaciones emitidas anteriormente, Las normas sobre la seguridad y salud en el trabajo son una de las manifestaciones más antiguas de la intervención estatal limitativa de la autonomía de la voluntad de las partes en la relación de trabajo; velar por la seguridad y salud en el trabajo puede considerarse derivación del derecho a la vida y a la integridad física, con lo cual se reconoce el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad y, por ende, la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos; caso contrario el incumplimiento de estas obligaciones lo hará sujeto a indemnizar los daños y perjuicios que para el trabajador deriven de su dolo o negligencia conforme al artículo 1321° del Código Civil.

En consecuencia, por su cualidad dinámica, el deber de prevención y cuidado de parte de los empleadores para los trabajadores debe renovarse y adaptarse a las circunstancias de cada momento o lugar, según los cambios tecnológicos o históricos respectivos, tomando en cuenta las necesidades operativas e incluso las circunstancias personales del trabajador.

Por eso también, a la luz de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponde como obligación del empleador efectivizar todas las acciones necesarias para preservar la salud, vida e integridad de sus trabajadores, quedando en estricta responsabilidad suya la adopción de medidas preventivas destinadas a prevenir los accidentes o enfermedades laborales.

Así, en definitiva, siendo que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), es aquel seguro mediante el cual el empleador contrata a favor del trabajador un seguro de salud y otro de pensiones con una empresa aseguradora, siendo la empresa aseguradora la que se encargará de otorgar las prestaciones

médicas o pensionarias al trabajador accidentado o que contrajo una enfermedad profesional, y considerando que todo trabajador que realice actividades que impliquen riesgo para su salud –y que se encuentren contemplados en las normas– debe tener la cobertura del SCTR y siendo que el COVID-19 por lo expuesto es una enfermedad riesgosa para todos los trabajadores, éste ha debido ser de obligación de los empleadores realizar la suscripción respectiva de cada uno de ellos en los distintos sectores de trabajos productivos o de servicios.

Por ello, como sostienen Paredes & Paniura (2020) independientemente de que una enfermedad no se encuentre contemplada en el listado elaborado por el Ministerio de Salud, de comprobarse la existencia del nexo causal, sí podremos hablar válidamente de la existencia de una enfermedad profesional, tal es así que en las Normas Técnicas del SCTR (Decreto Supremo N.º 003-98-SA) se precisa en su artículo 3º que *“En caso que una enfermedad no aparezca en la Tabla de Enfermedades Profesionales a que se refiere el párrafo anterior, pero se demuestre que existe relación de causalidad con la clase de trabajo que desempeña el trabajador o el ambiente en que labora, será reconocida como Enfermedad Profesional (...)”*

En consecuencia, considerando que el SCTR tiene como objeto dar cobertura integral a los riesgos a los que el trabajador se encuentra expuesto por la labor que realiza, o como la norma señala, el medio en el que se ha visto “obligado a trabajar”; podemos afirmar válidamente que ante la realización de actividades que implican una exposición a personas con el coronavirus COVID-19, por el lugar donde realizan sus labores, podemos catalogar válidamente al COVID-19 como enfermedad profesional.

Ahora bien, cómo quedó delimitado en los corpus normativos expedidos por el propio estado peruano -Decreto Supremo 010-2020-TR, Resolución Ministerial N.º 072-2020-TR y la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto” a través de la RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA 39-2020-SERVIR-PE- el trabajo remoto, siendo una forma de teletrabajo, aunque así no lo haya señalado la norma pero cómo así quedo señalado en la doctrina y fue expuesto en su determinado

momento, ello no quita que en dicho dispositivo normativo expresamente se ha señalado que tan sólo se ha modificado el lugar de trabajo con la finalidad que pueda cumplir con sus labores desde su hogar u otro lugar en donde se encuentre.

Esto quiere decir, en suma, que el hogar, domicilio o dónde se encuentre el trabajador, se ha convertido en su centro de trabajo del mismo, ha ocurrido un desplazamiento de dicho espacio de trabajo, lo cual genera que el trabajador si pueda encontrarse bajo el amparo y protección del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) realizando trabajo remoto y, con ello, pueda verse satisfecho con las prestaciones que otorga el SCTR: las prestaciones de salud y las prestaciones económicas.

La inevitable consecuencia de todo ello es que frente a los sucesos trágicos y dramáticos que vienen ocurriendo de parte de muchos trabajadores que fallecen a causa del contagio del COVID-19, al existir ausencia de un contrato del SCTR únicamente generará responsabilidad para los casos en los cuales la afiliación a este contrato es obligatoria pese a estar realizando trabajo remoto (supuesto que, cómo se sostiene en la presente tesis, el COVID-19 sí es una enfermedad profesional); sin embargo, su anotación facultativa reduce los riesgos de que el empleador pueda adjudicarse por accidentes sufridos por del trabajador en el cumplimiento de sus funciones o accidentes producidos dentro de la empresa. Con lo cual, muy bien, en el caso que se judicialice, debería aplicarse el criterio vinculante de que el empleador, siempre será responsable por cualquier evento perjudicial para la vida o salud del trabajador como garante de la salud en el centro laboral y seguridad.

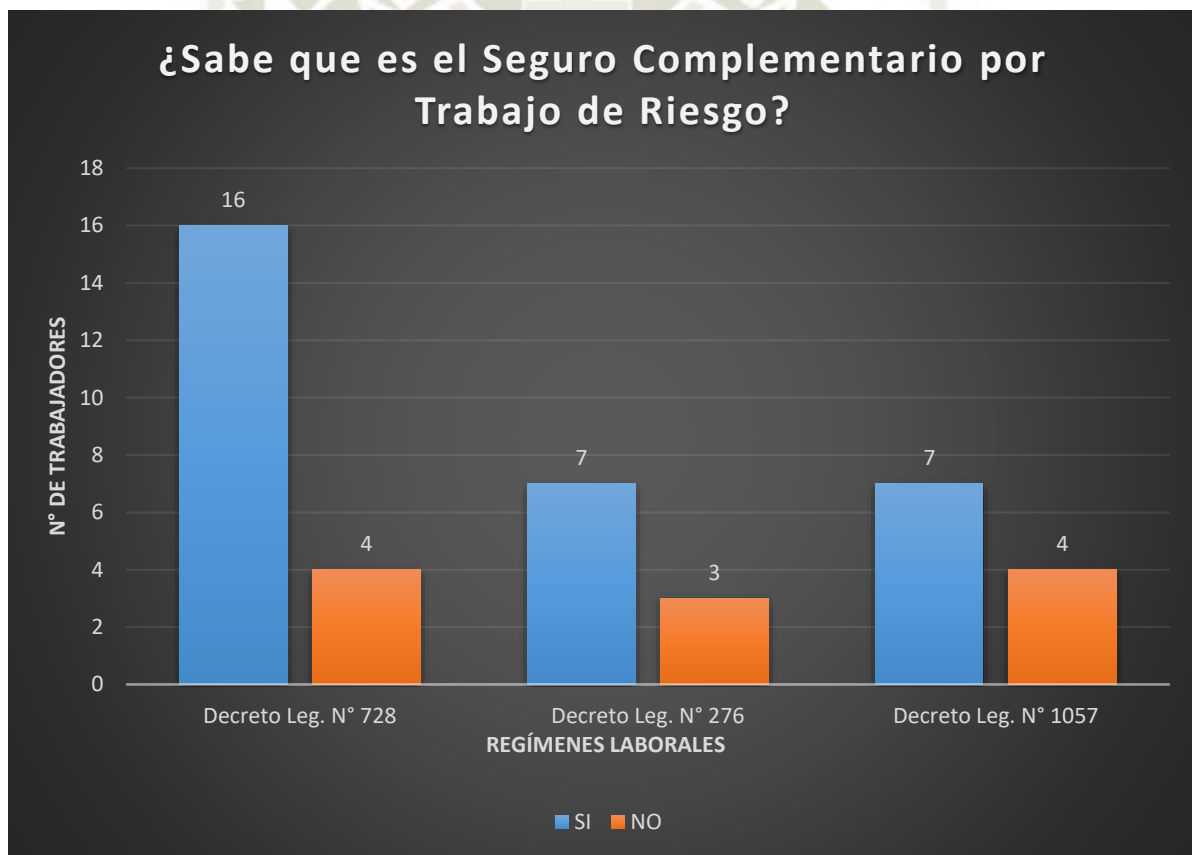
CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

ENCUESTA ESTRUCTURADA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE DIFERENTES REGÍMENES LABORALES

Objetivo general: Determinar las implicancias del SCTR y la relación de causalidad con el trabajo remoto durante el estado de emergencia sanitaria a consecuencia de la covid-19, como posible enfermedad profesional.

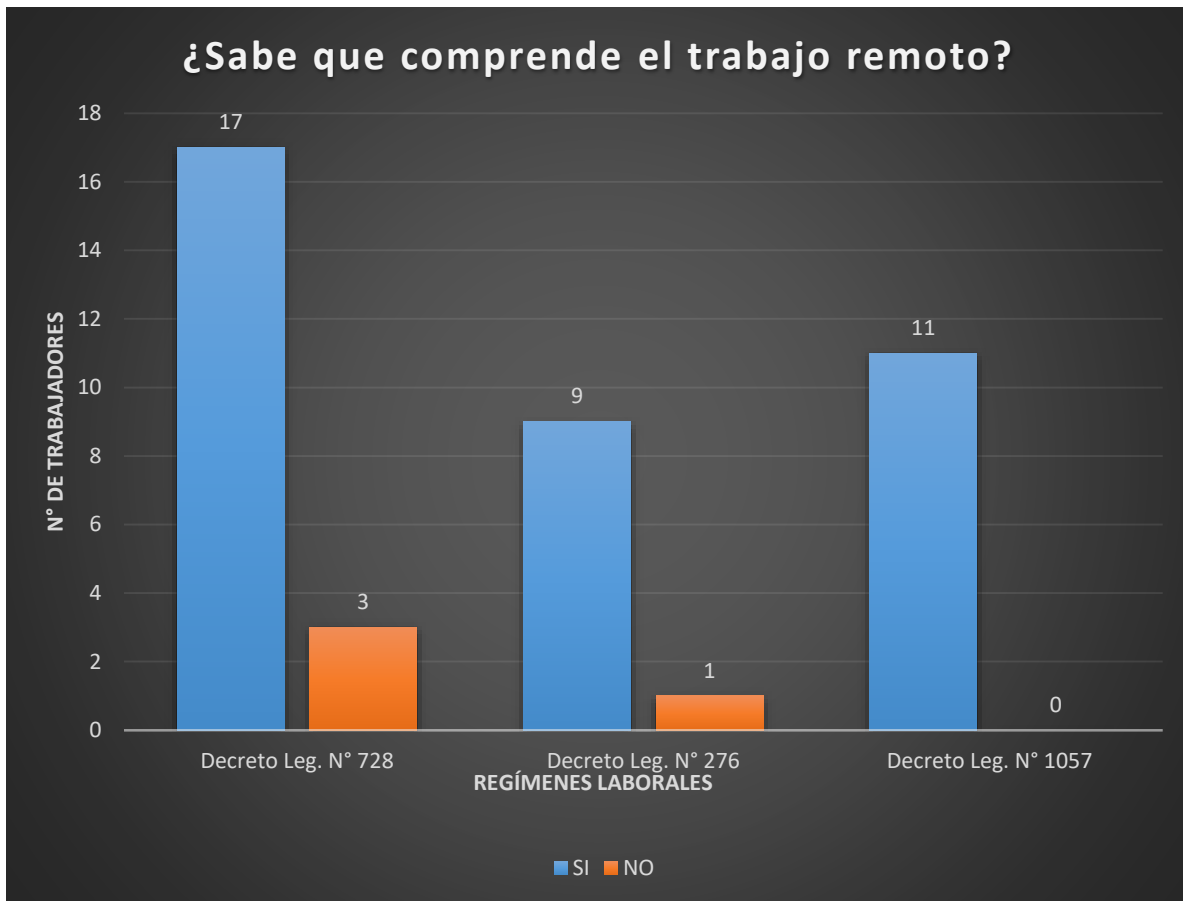
Respuestas a la pregunta N° 01:



Gráfica N° 01
Elaboración Propia

Objetivo general: Determinar las implicancias del SCTR y la relación de causalidad con el trabajo remoto durante el estado de emergencia sanitaria a consecuencia de la covid-19, como posible enfermedad profesional.

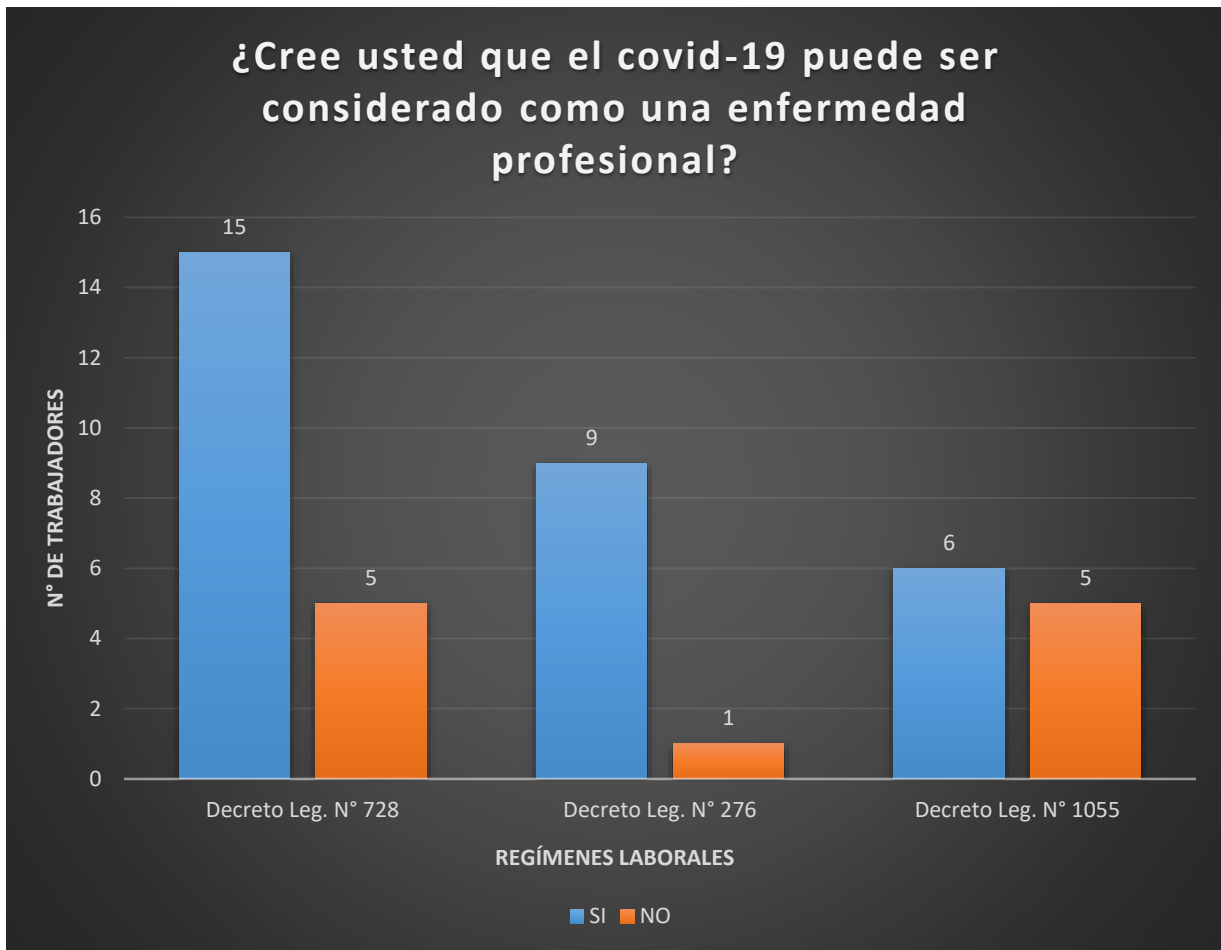
Respuestas a la pregunta N° 02:



Gráfica N° 02
Elaboración Propia

Objetivo general: Determinar las implicancias del SCTR y la relación de causalidad con el trabajo remoto durante el estado de emergencia sanitaria a consecuencia de la covid-19, como posible enfermedad profesional.

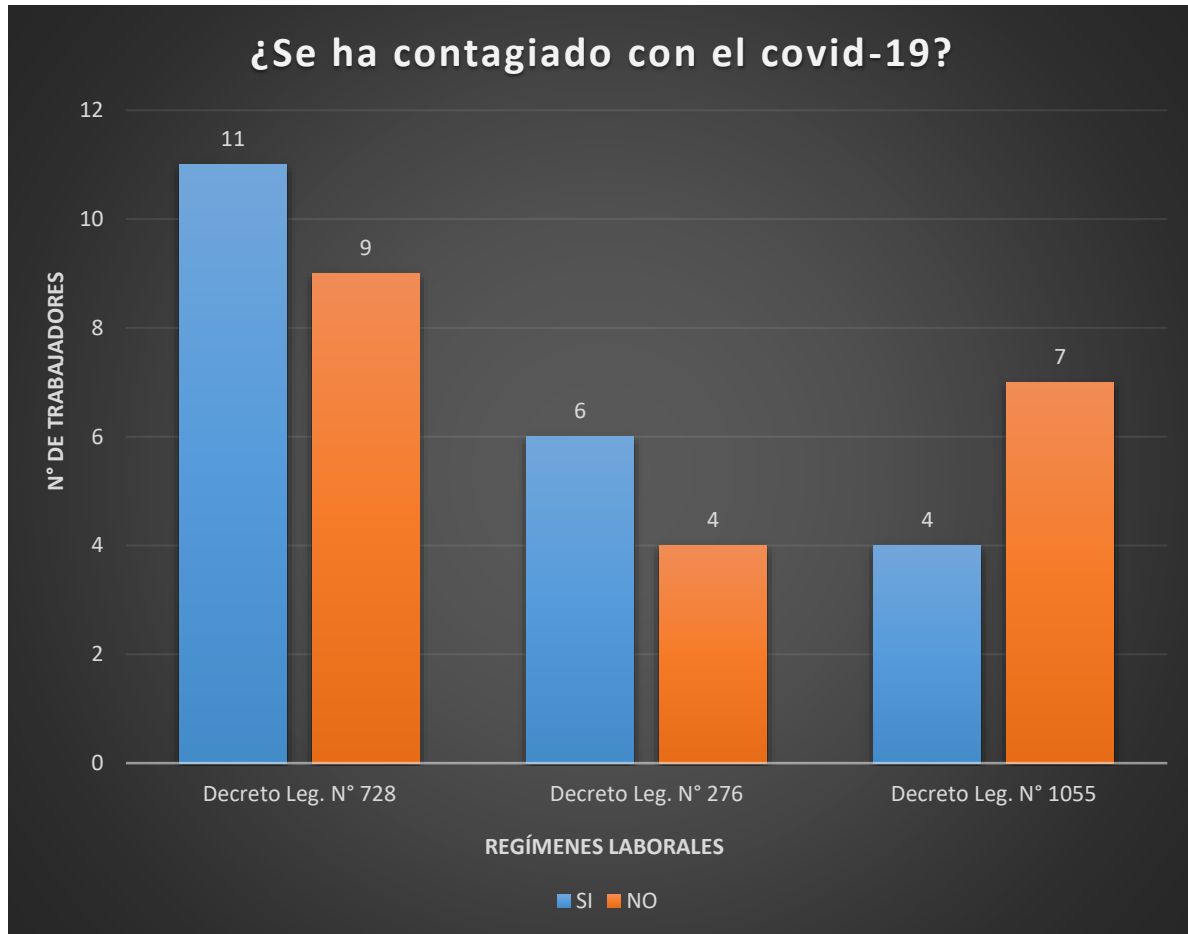
Respuestas a la pregunta N° 03:



Gráfica N° 03
Elaboración Propia

Primer objetivo específico: Establecer a la covid-19 como enfermedad profesional como consecuencia de la aplicación de la relación de causalidad.

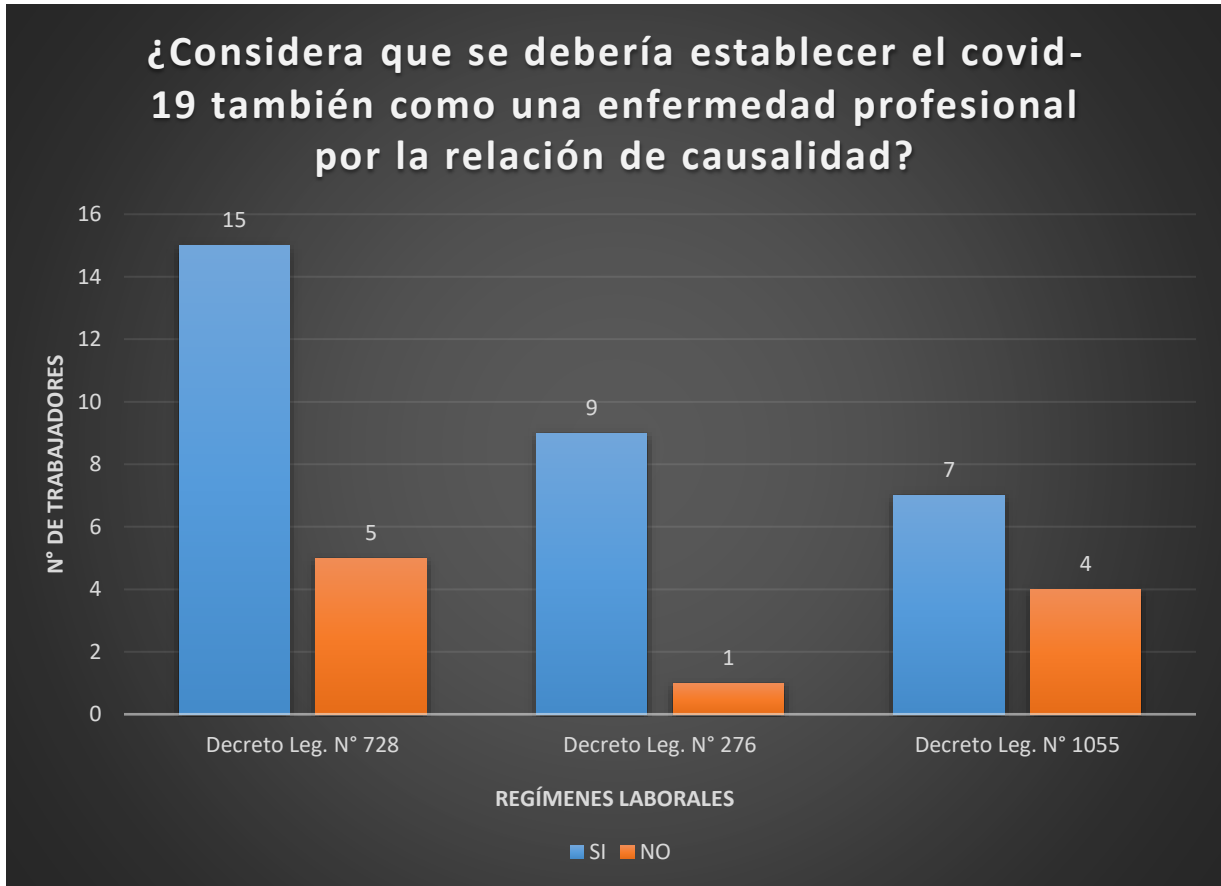
Respuestas a la pregunta N° 01:



Gráfica N° 04
Elaboración Propia

Primer objetivo específico: Establecer a la covid-19 como enfermedad profesional como consecuencia de la aplicación de la relación de causalidad.

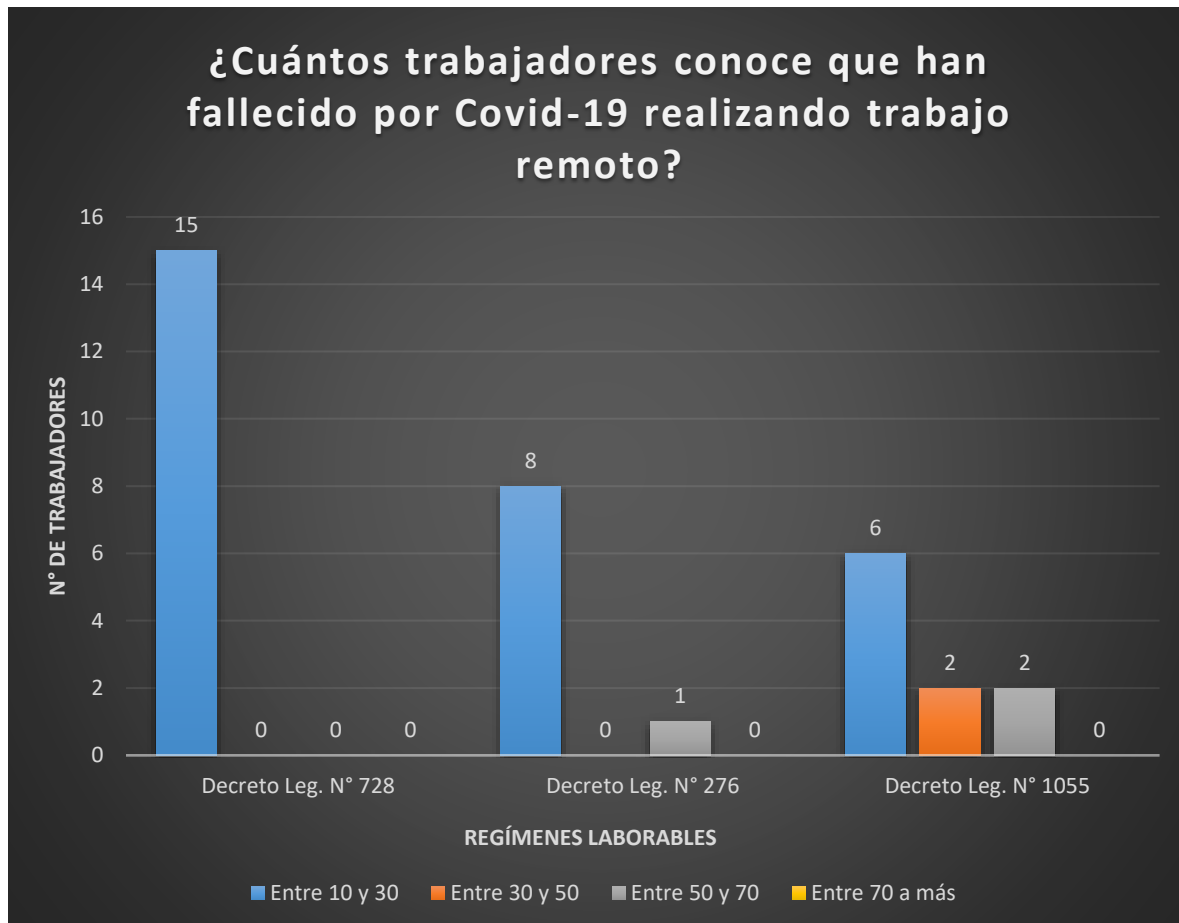
Respuestas a la pregunta N° 02:



Gráfica N° 05
Elaboración Propia

Primer objetivo específico: Establecer a la covid-19 como enfermedad profesional como consecuencia de la aplicación de la relación de causalidad.

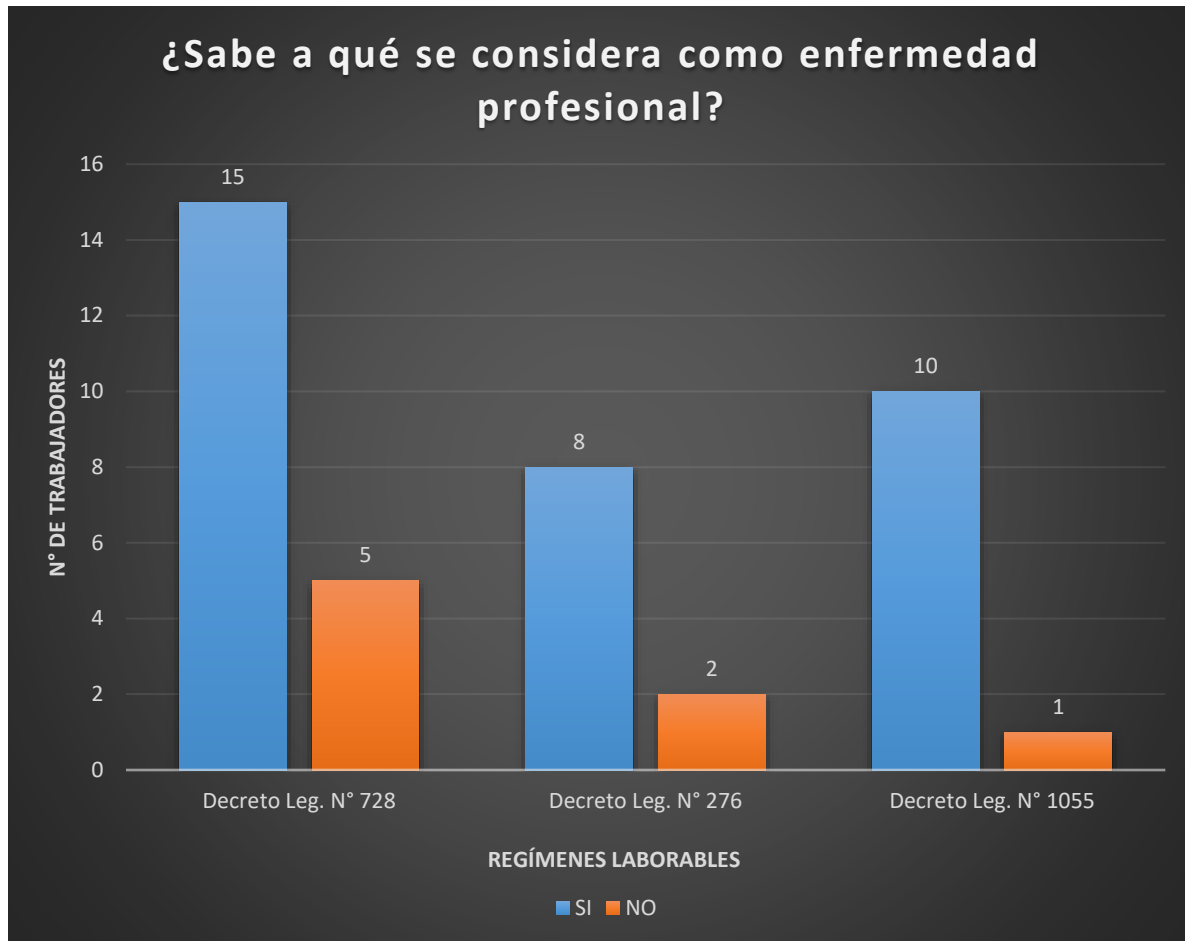
Respuestas a la pregunta N° 03:



Gráfica N° 06
Elaboración Propia

Segundo objetivo específico: Analizar la naturaleza epistémica de las enfermedades profesionales.

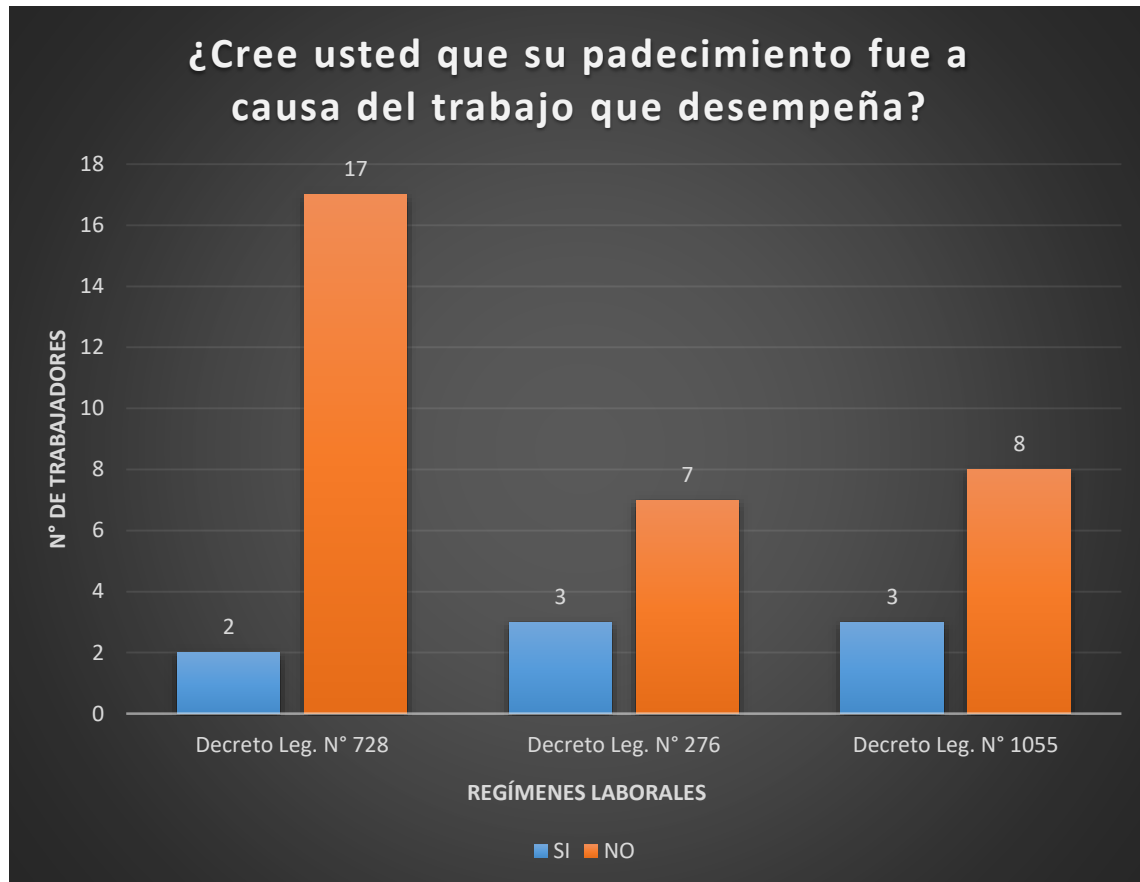
Respuestas a la pregunta N° 01:



Gráfica N° 07
Elaboración Propia

Segundo objetivo específico: Analizar la naturaleza epistémica de las enfermedades profesionales.

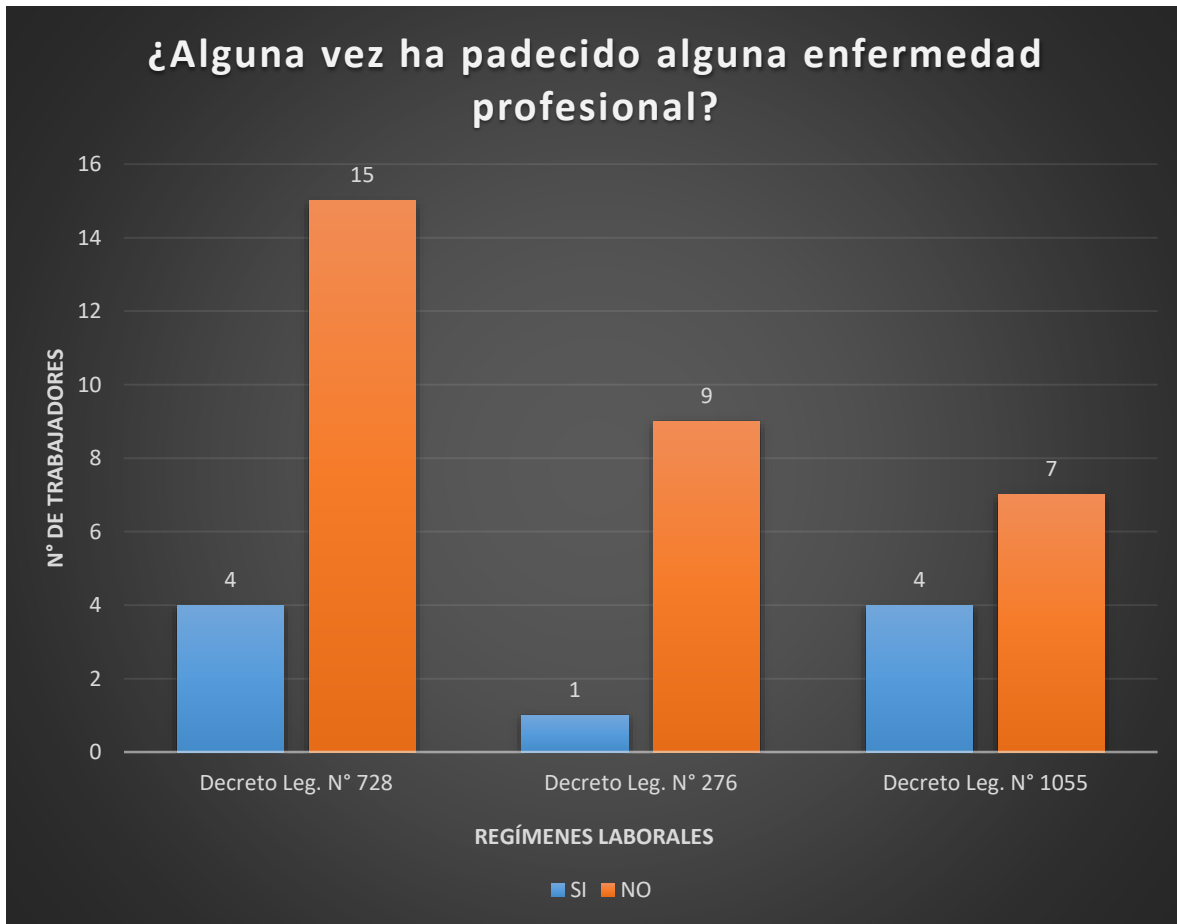
Respuestas a la pregunta N° 02:



Gráfica N° 08
Elaboración Propia

Segundo objetivo específico: Analizar la naturaleza epistémica de las enfermedades profesionales.

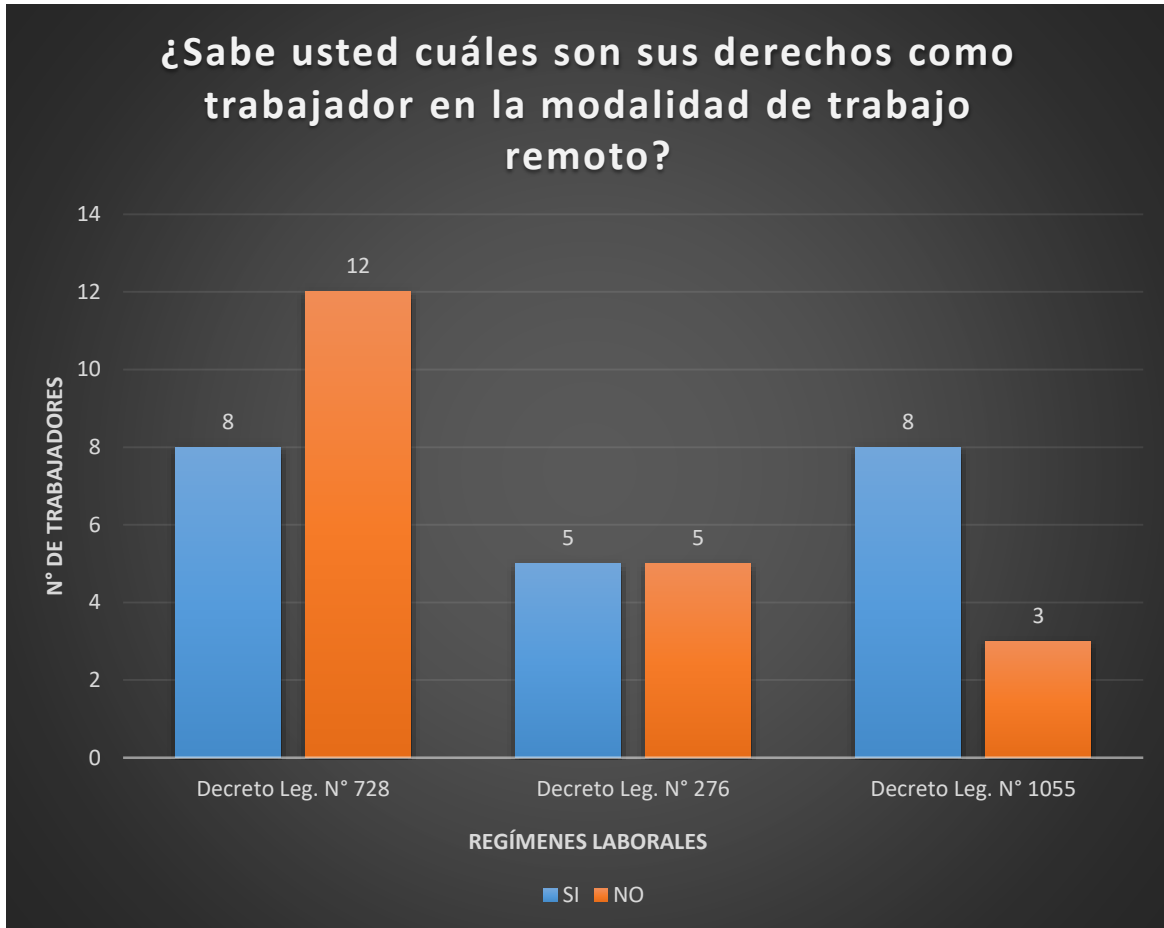
Respuestas a la pregunta N° 03:



Gráfica N° 09
Elaboración Propia

Tercer objetivo específico: Identificar alcances jurisprudenciales del trabajo remoto.

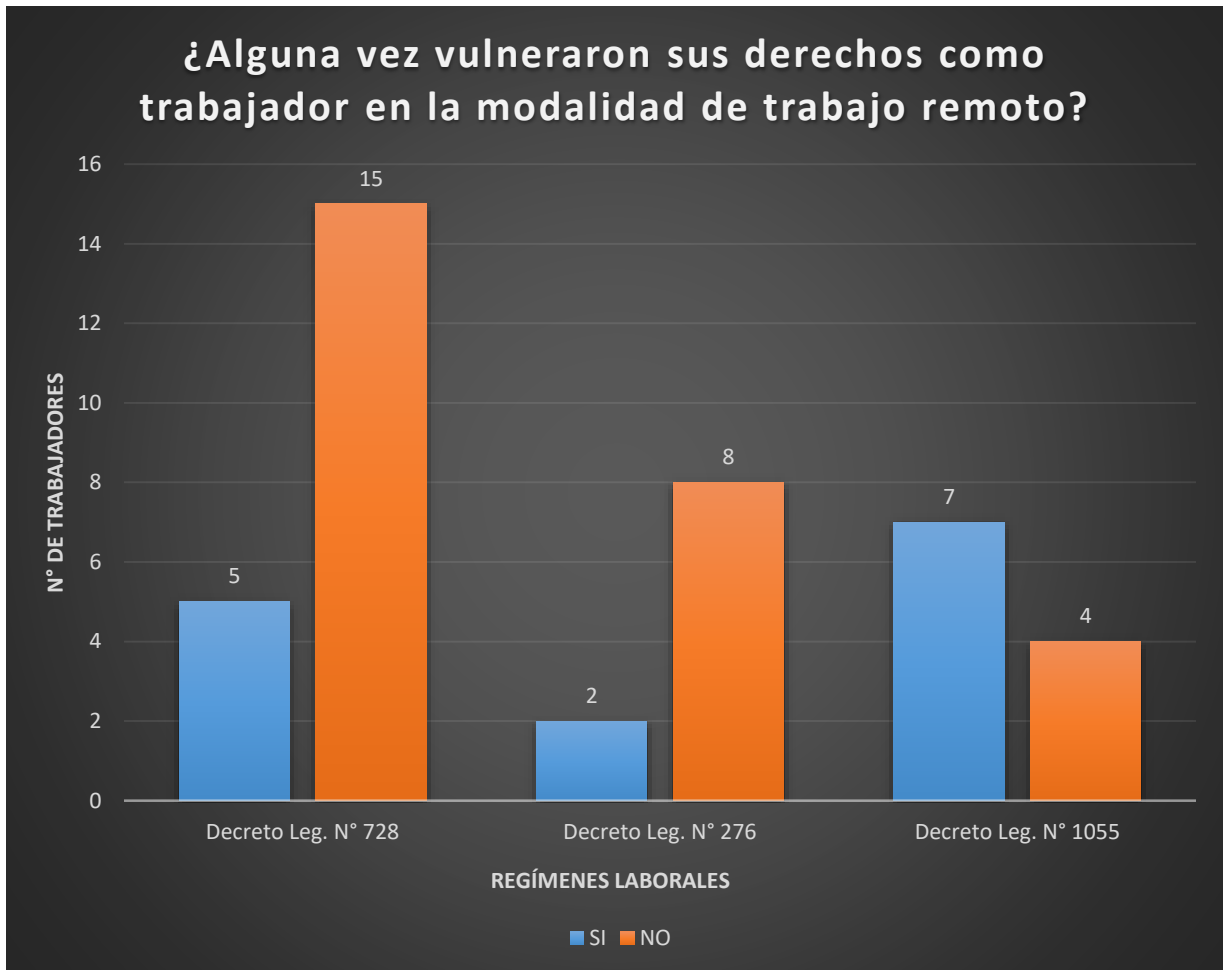
Respuestas a la pregunta N° 01:



Gráfica N° 10
Elaboración Propia

Tercer objetivo específico: Identificar alcances jurisprudenciales del trabajo remoto.

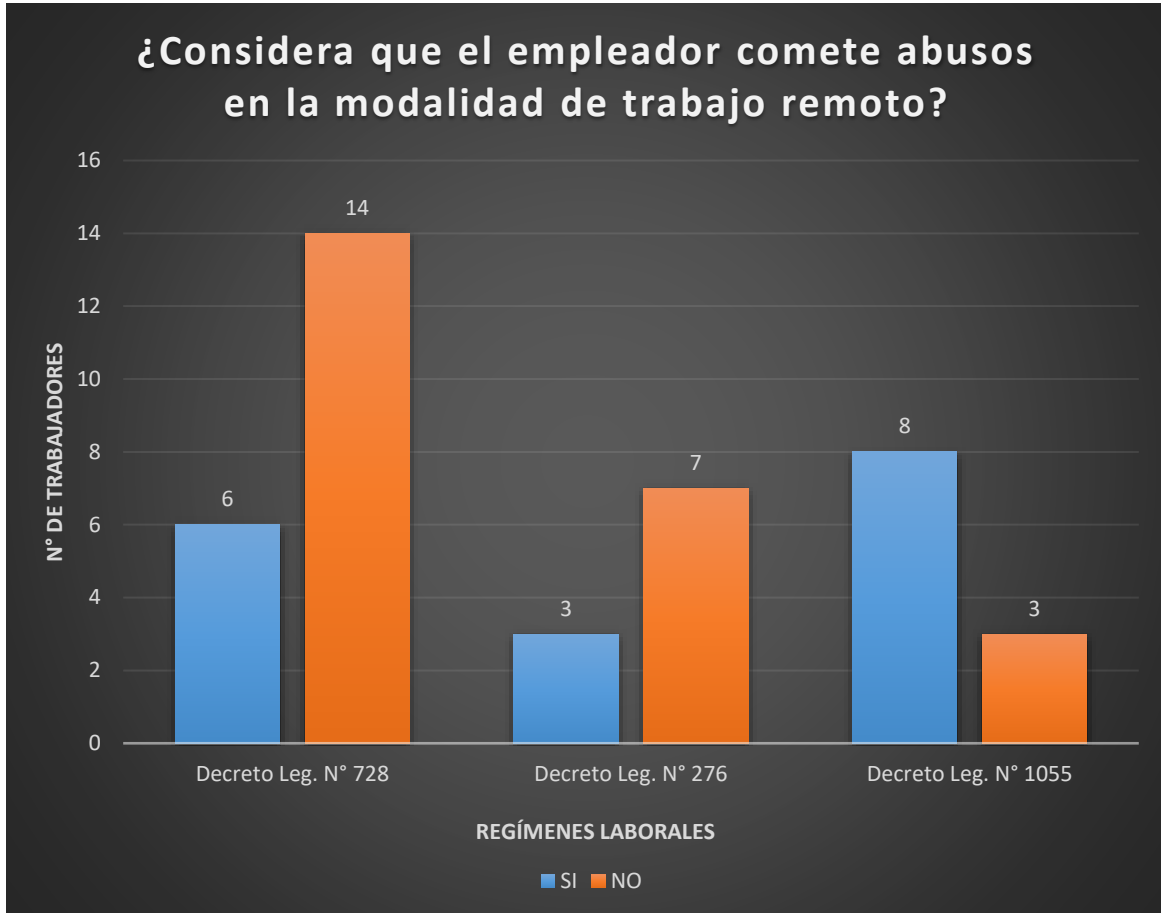
Respuestas a la pregunta N° 02:



Gráfica N° 11
Elaboración Propia

Tercer objetivo específico: Identificar alcances jurisprudenciales del trabajo remoto.

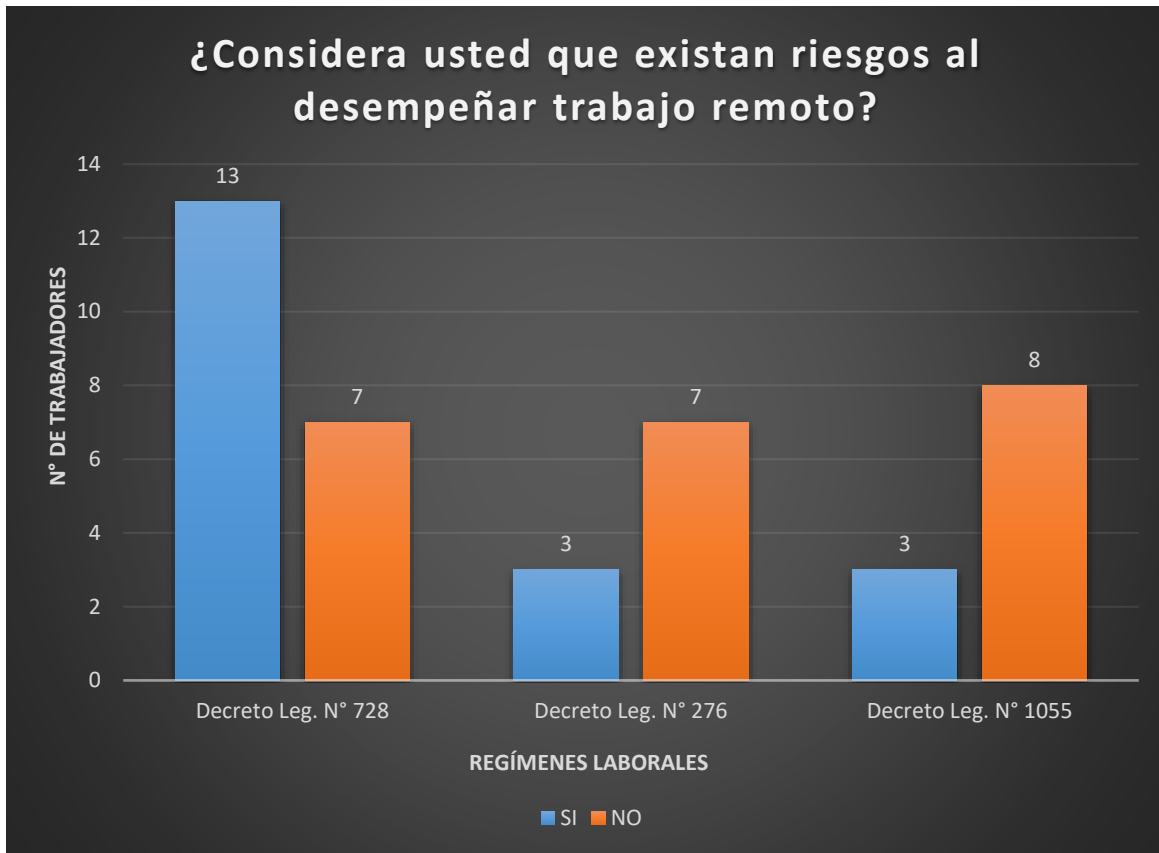
Respuestas a la pregunta N° 03:



Gráfica N° 12
Elaboración Propia

Cuarto objetivo específico: Determinar los factores y niveles de riesgo de los trabajadores que realizan trabajo remoto.

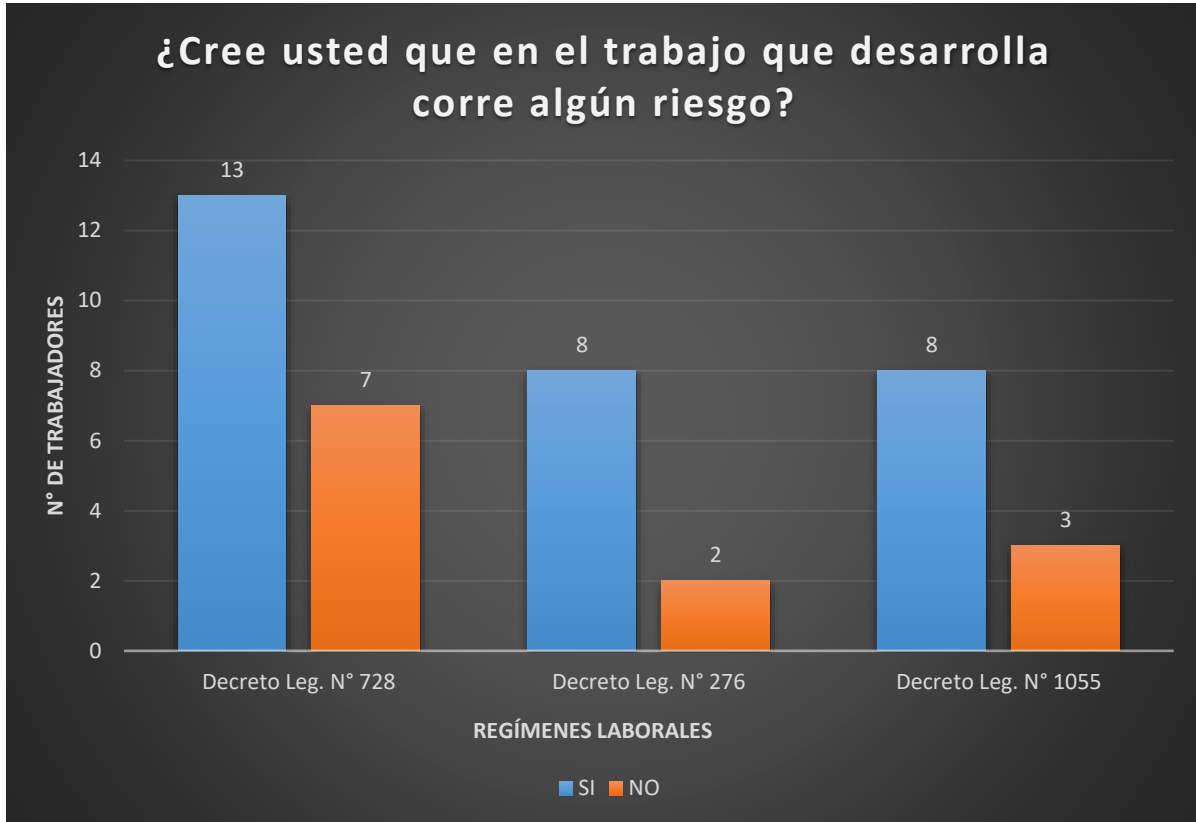
Respuestas a la pregunta N° 01:



Gráfica N° 13
Elaboración Propia

Cuarto objetivo específico: Determinar los factores y niveles de riesgo de los trabajadores que realizan trabajo remoto.

Respuestas a la pregunta N° 02:

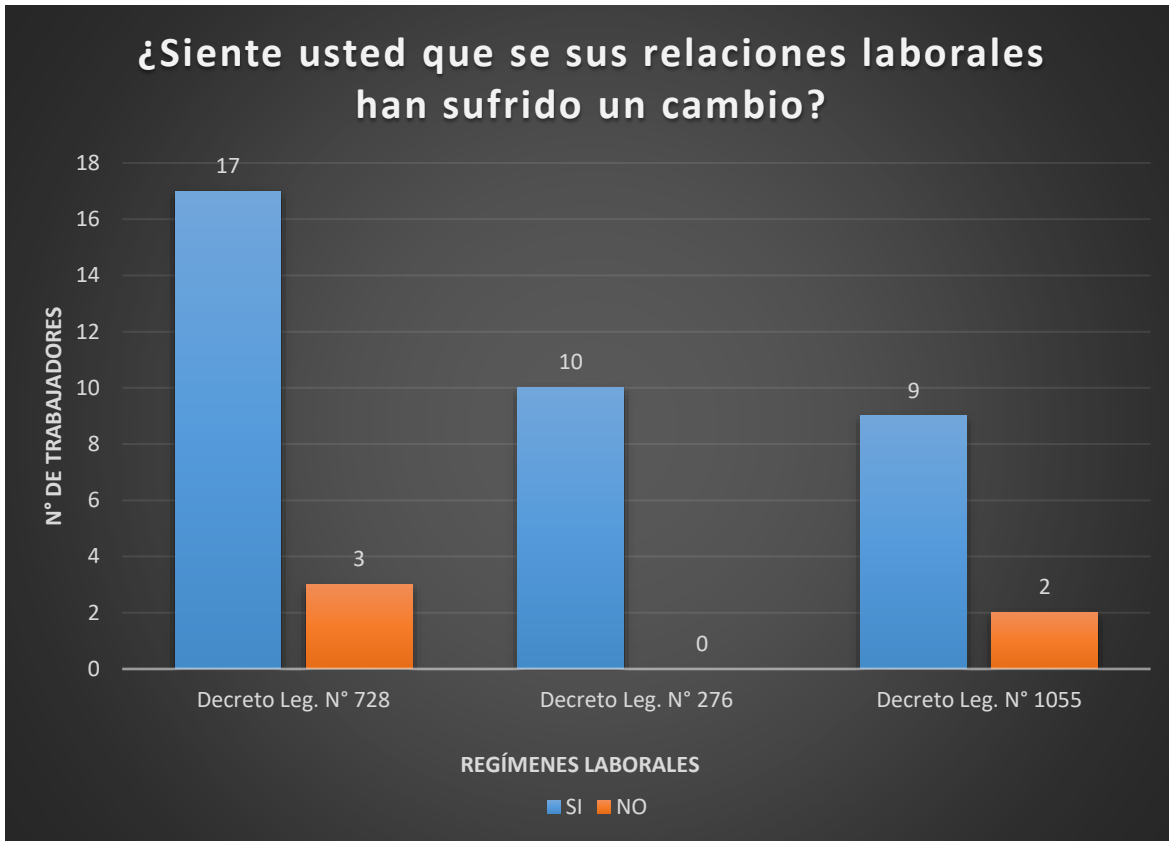


Gráfica N° 14
Elaboración Propia



Quinto objetivo específico: Establecer las consecuencias en las relaciones laborales como consecuencia del estado de emergencia sanitaria.

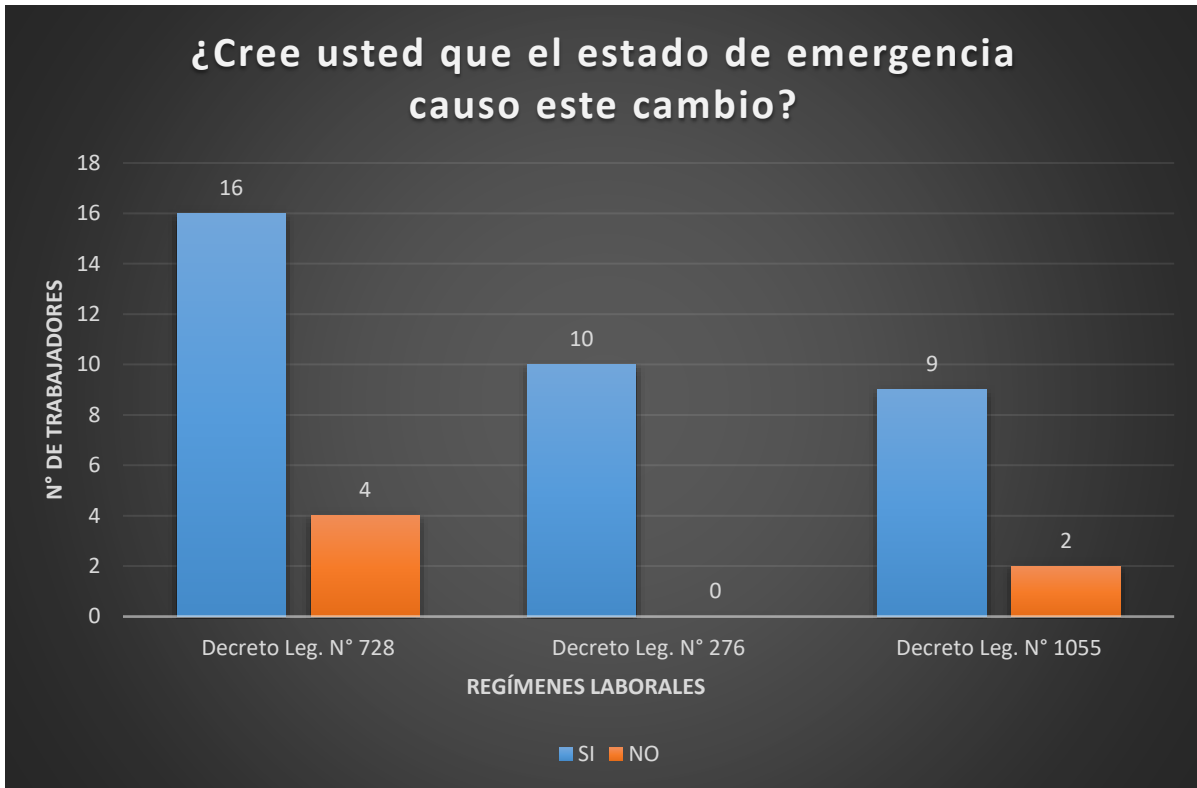
Respuestas a la pregunta N° 01:



Gráfica N° 15
Elaboración Propia

Quinto objetivo específico: Establecer las consecuencias en las relaciones laborales como consecuencia del estado de emergencia sanitaria.

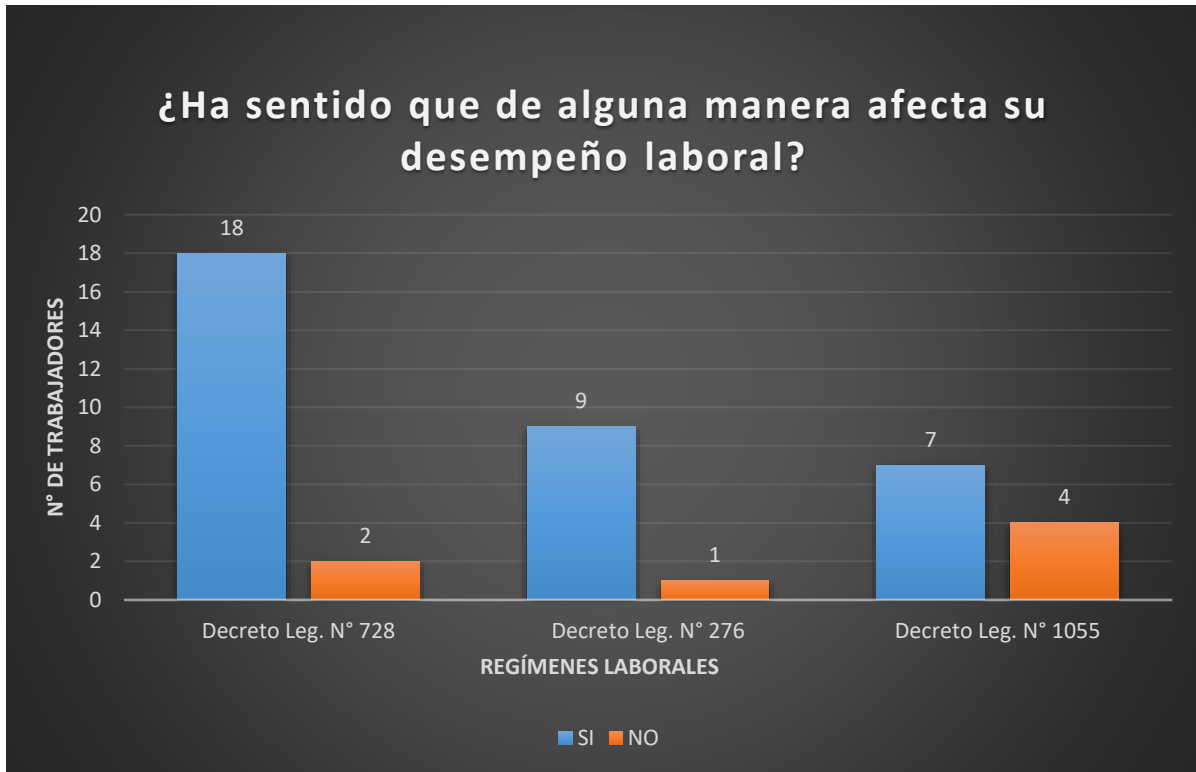
Respuestas a la pregunta N° 02:



Gráfica N° 16
Elaboración Propia

Quinto objetivo específico: Establecer las consecuencias en las relaciones laborales como consecuencia del estado de emergencia sanitaria.

Respuestas a la pregunta N° 03:



Gráfica N° 17
Elaboración Propia



CONCLUSIONES

1. La COVID-19, acorde a su naturaleza viral, al ser un virus muy contagioso y que puede transmitirse rápidamente de persona a persona a través de la tos o secreciones respiratorias, y por contactos cercanos, debió considerarse y declararse como una enfermedad profesional por el estado peruano para todos los trabajadores de los distintos rubros productivos como de servicios a causa de su exposición y riesgo peligroso.
2. La finalidad del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo es una medida preventiva por el cual se contrata a Entidades Prestadoras de servicios asistenciales y previsionales para el resguardo de los derechos a la salud, integridad y dignidad del trabajador antes y después de la comisión de alguna contingencia.
3. En distintos dispositivos normativos de nuestra legislación nacional, ha quedado establecido que la procura protectora de la relación laboral es salvaguardar la integridad de los trabajadores en casos de enfermedad profesional, el cual es un estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o de medio en que se ha visto obligado a trabajar. Con lo cual, aunque una enfermedad no se encuentre contemplada en el listado elaborado por el Ministerio de Salud, de comprobarse la existencia del nexo causal, sí podremos hablar válidamente de la existencia de una enfermedad profesional.
4. El trabajo remoto no enerva ni extingue la relación laboral puesto que es un traslado o desplazamiento del espacio de trabajo, y, por ende, permanece la relación laboral y la necesidad de cautelar la integridad y salud de los trabajadores.
5. En el Perú, el marco legal permite desarrollar un modelo universal de aseguramiento de riesgos laborales, según lo dispuesto en la Ley N°29344, Ley Marco del Aseguramiento Universal en Salud y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 008-2010-SA.

6. Es correcto afirmar que la COVID-19 deba ser considerado como enfermedad profesional bajo los alcances del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo para todos los trabajadores, aun así, los mismos realicen trabajo remoto o sigan realizando sus labores en sus centros de trabajo regulares.

RECOMENDACIÓN

1. El Estado Peruano debe plantear a la OIT, incluir al virus Covid-19 en las enfermedades que se producen dentro del centro de trabajo, siendo en ese sentido, una enfermedad profesional.
- 2.- Cursar comunicación al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de que se convoque a una comisión multisectorial que pueda revisar el listado de actividades consideradas de alto riesgo, a fin de incluir actividades económicas obligadas a contar con el SCTR, tendiendo a su universalización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Lengua Apolaya, C. (2013). *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: Naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ackerman, M. (1997). *Ensayos sobre el Futuro del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Zavalía S.A.
- Agricultura, O. d. (Abril de 2020). *La recesión económica mundial causada por la COVID-19: evitar el hambre debe ser un objetivo central del estímulo económico*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura: <http://www.fao.org/3/ca8800es/CA8800ES.pdf>
- Alonso Olea, M. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Sexta ed.). Madrid: Civitas.
- Alonso Olea, M., & Casas Baamonde, M. (2008). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas.
- Alvarez Dorronsoro, J. (1999). *El trabajo a través de la historia*. Obtenido de Cuaderno de materiales Revista de Filosofía: <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>
- Araujo Vila, N. (2020). Repercusión económica de la pandemia originada por el COVID-19 a nivel mundial. Análisis de sectores más afectados. *Quipu Kamayoc*, 28(57), 85-93.
- Barrutia Barreto, I., & al, e. (2021). Consecuencias económicas y sociales de la inamovilidad humanabajo COVID-19: caso de estudio Perú. *Lecturas de Economía*, 285-303.
- Blanco Vado, M. (1996). *Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica: Los principios de! Derecho laboral, su regulación y sus tendencias*. San José: Corte Suprema de Justicia-Escuela Judicial de Costa Rica.
- Blasco Pelicer, Á. (1995). *La individualización de las relaciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Blume Fortini, E. (2020). La Constitución Peruana frente al Covid-19. En N. González Martín, & D. Valadés, *Emergencia sanitaria por Covid 19* (págs. 135-139). México D.F.: UNAM.

- Boiarov, S. (2008). *El Teletrabajo en la jornada de trabajo*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Obtenido de <http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/actualidad/0003.php>
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *THEMIS*(65), 13-26.
- Caamaño Rojo, E. (2005). Las transformaciones del trabajo: la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de derecho*, 18(1), 25-53.
- Cabanellas de Torres, G. (2001). *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliasta.
- Carrasco Fernández, F. M. (2016). *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*. México: Porrúa .
- Carretero Miramar, J. L. (2008). La imparable crisis del Derecho del Trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*(19).
- Cavas Martínez, F. (2007). *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la seguridad social*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España.
- Clavellina Miller, J. L. (2020). *Posibles efectos del Coronavirus en la economía mundial*. Obtenido de Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República: http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/4805/1%20Publicacion%20NE_coronavirus_10032020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- de los Heros Pérez Albela, A. (s.f.). La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado Revista Jurídica*(105).
- España, C. d. (2021). *INFORMACIÓN CIENTÍFICA-TÉCNICA Enfermedad por coronavirus, COVID-19*. Madrid: Ministerio de Sanidad de España.
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gamarra Vílchez, L. (2015). *Crisis económica, globalización y Derecho del Trabajo en América Latina*. Madrid: Instituto de Estudios Latinoamericanos. Universidad de Alcalá.
- Gamonal Contreras, S. (1998). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica ConoSur Ltda. .

- Gorelli Hernández, J. (2006). *Responsabilidad patrimonial del empresario derivado de riesgos profesionales*. Madrid: Tecnos.
- Gutiérrez-Solar, B. (1999). *El deber de seguridad y salud en e trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Halpern, D., & Castro , C. (2020). *¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* Santiago de Chile: Facultad de Comunicaciones Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Hernando Nieto, E. (2020). Estado de emergencia mundial y el nuevo nomos de la Tierra. En AA.VV., *Derecho de los Desastres: Covid 19* (págs. 1053-1066). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Lengua Apolaya, C. (2015). Reflexiones con relación al accidente de trabajo en el régimen del seguro complementario de trabajo de riesgo. En AA.VV, *Laborem N° 15 / 2015*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Lengua Apolaya, C. (Octubre de 2016). *Apuntes en torno al concepto de enfermedad profesional*. Obtenido de Pólemos Portal Jurídico Interdisciplinario: <https://polemos.pe/apuntes-torno-al-concepto-enfermedad-profesional/>
- Maguiña Vargas, C., Gastelo Acosta, R., & Tequen Bernilla, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Medica Herediana*, 31(2), 125-131.
- Medina Delgado, C. (s.f.). *Las tecnologías emergentes y su impacto en el ámbito laboral: el caso del teletrabajo*. Obtenido de UAM-A: <http://www.au.uam.mx/publicaciones/gestion/Gye16/05.htm>
- Monsalve Basaúl, F. (2003). Los Teletrabajadores. *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*(11).
- Neves Mujica, J. (1987). La Seguridad Social en la Constitución. En F. Eguiguren, *La Constitución peruana*. Lima: Cultura Cusco Editores.
- Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Virtual ed.). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- OIT, O. I. (2020). *Las normas de la OIT y la COVID-19* . Organización Internacional del Trabajo.

- Ospina Salinas, E. (2015). Una mirada crítica al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. En AA.VV, *Laborem N° 15/2015* (págs. 175-191). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Padilla Meléndez, A. (1999). *Teletrabajo: dirección y organización*. Bogotá: Computec Ra-Ma.
- Padilla, A. (1999). *Teletrabajo*. Bogotá: Alfa-Omega.
- Palacios Cruz, M., Santos, E., Velázquez Cervantes, M., & León Juárez, M. (2020). COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. *Revista Clínica Española*.
- Paredes Infanzón, J. (Mayo de 2018). *Accidentes de trabajo en la jurisprudencia suprema: el VI Pleno Jurisdiccional en materia laboral y previsional*. Obtenido de Legis.pe: <https://lpderecho.pe/accidentes-trabajo-jurisprudencia-suprema-vi-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-previsional/>
- Paredes Neyra, I., & Paniura Jiménez, D. (2020). *¿El COVID-19 puede ser considerado una enfermedad profesional? ¿El SCTR puede ser activado para accidentes de trabajo remoto? Análisis al SCTR a raíz del COVID-19 y su implicancia en las relaciones laborales*. Obtenido de Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría: <https://www.ppulegal.com/covid/el-covid-19-puede-ser-considerado-una-enfermedad-profesional-el-sctr-puede-ser-activado-para-accidentes-de-trabajo-remoto-analisis-al-sctr-a-raiz-del-covid-19-y-su-implicancia-en-las-rel/>
- Pasco, M. (2008). Los principios de la Seguridad Social y los diversos Sistemas Pensionarios. En T. C. Perú, *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional* (págs. 253-270). Lima: Tribunal Constitucional.
- Peña López, B., & Rincón Orozco, B. (2020). Generalidades de la Pandemia por COVID-19 y su asociación genética con el virus del SARS. *Salud UIS*, 52(2), 83-86.
- Pérez Quispe, E. (2019). *Aseguramiento de los riesgos del trabajo en el Perú: el SCTR y un catálogo discriminatorio hacia la mujer trabajadora*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Radbruch, G. (1985). *Introducción a la Filosofía del Derecho*. México D.F: Fondo de Cultura Económica.

- Raso Delgue, J. (s.f.). *Las transformaciones del trabajo*. Obtenido de Universidad de la República: https://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/raso.pdf
- Reynoso Castillo, C. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México: Porrúa .
- Rodriguez-Piñero, M. (1999). Informe Español. En A. Marzal, *Protección de la salud y Derecho Social* (págs. 99-112). Zaragoza: Cometa.
- Salud, S. S. (s.f.). *Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo*. Obtenido de Seguro Social de Salud: <http://www.essalud.gob.pe/proteccion/>
- Sanguineti, R. (2008). *El Derecho del Trabajo como categoría histórica*. Obtenido de : <http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2008/09/dt-como-categoria-historica-wsanguineti.pdf>
- Seguros, R. (s.f.). *El aseguramiento de los riesgos laborales Evolución histórica y etapas en el Perú*. Recuperado el 28 de Diciembre de 2020, de Rimac Seguros: http://prevencionlaboralrimac.com/Cms_Data/Contents/RimacDataBase/Media/fasciculo-prevencion/FASC-8588161929571943437.pdf
- Seguros, R. (s.f.). *Respalda a quienes hacen crecer tu negocio*. Obtenido de Rimac Seguros: <https://www.rimac.com/trabajadores>
- Seguros, S. d. (s.f.). *Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR*. Recuperado el 19 de Enero de 2021, de Superintendencia de Banca y Seguros: <https://www.sbs.gob.pe/usuarios/seguros/seguros-obligatorios/seguro-complementario-de-trabajo-de-riesgo-sctr>
- Silva Tarrillo, W., & all, e. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano: casos BCP y BBVA*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Suclupe Mendoza, M. (Setiembre de 2019). *Conoce cuáles son los seguros en el Sistema Privado Laboral*. Obtenido de Actualidad Laboral: <https://actualidadlaboral.com/conoce-cuales-son-los-seguros-en-el-sistema-privado-laboral/>
- Supiot, A. (2008). *El Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Heliasta.
- Tokman, V., & Martínez, D. (1999). *La flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. Lima: OIT.

- Torroba Díaz, J. (2019). La responsabilidad civil patronal por daños producidos tras exposiciones a productos nocivos para el ser humano. *REVISTA DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y SEGURO*(11), Asociación de abogados de responsabilidad civil y seguro.
- Trabajo, O. I. (2010). *Listado de enfermedades profesionales*. Organización Internacional del Trabajo.
- Ugarte Cataldo, J. L. (2004). *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile : Universitaria.
- Vargas Raschio, T. (2012). *La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vega Ruiz, M. L. (2001). *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).



ANEXO 01

**ENCUESTA ESTRUCTURADA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE DIFERENTES
REGÍMENES LABORALES**

Estimado Señor (a) trabajador (a), el objetivo de la presente encuesta es conocer sus consideraciones sobre el trabajo remoto durante el Estado de Emergencia sanitaria a consecuencia de la Covid-19, como posible enfermedad profesional considerado en el STRC por la relación de causalidad.

DATOS PERSONALES:

NOMBRE : _____
N° DNI : _____
REGÍMEN LABORAL : _____
CENTRO DE TRABAJO: _____

Título: Implicancias del SCTR y la Relación de Causalidad con el Trabajo Remoto durante el Estado de Emergencia sanitaria a consecuencia de la Covid-19, como posible enfermedad profesional.

Autora: Yessica Cuno Choque

DNI: 46005331

Objetivo general: Determinar las implicancias del SCTR y la relación de causalidad con el trabajo remoto durante el estado de emergencia sanitaria a consecuencia de la covid-19, como posible enfermedad profesional.

1. ¿Sabe que es el Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo?
 SI NO
2. ¿Sabe que comprende el trabajo remoto?
 SI NO
3. ¿Cree usted que el covid-19 puede ser considerado como una enfermedad profesional?
 SI NO

Primer objetivo específico: Establecer a la covid-19 como enfermedad profesional como consecuencia de la aplicación de la relación de causalidad.

1. ¿Se ha contagiado con el covid-19?
 SI NO
2. ¿Considera que se debería establecer el covid-19 también como una enfermedad profesional por la relación de causalidad?
 SI NO
3. ¿Cuántos trabajadores conoce que han fallecido por Covid-19 realizando trabajo remoto?
 Entre 10 y 30 Entre 30 y 50
 Entre 50 y 70 Entre 70 a más

Gracias por su colaboración contribuirá mucho en este tema.

Segundo objetivo específico: Analizar la naturaleza epistémica de las enfermedades

profesionales.

1. ¿Sabe a qué se considera como enfermedad profesional?
SI NO
2. ¿Cree usted que su padecimiento fue a causa del trabajo que desempeña?
SI NO
3. ¿Alguna vez ha padecido alguna enfermedad profesional?
SI NO

Tercer objetivo específico: Identificar alcances jurisprudenciales del trabajo remoto.

1. ¿Sabe usted cuáles son sus derechos como trabajador en la modalidad de trabajo remoto?
SI NO
2. ¿Alguna vez vulneraron sus derechos como trabajador en la modalidad de trabajo remoto?
SI NO
3. ¿Considera que el empleador comete abusos en la modalidad de trabajo remoto?
SI NO

Cuarto objetivo específico: Determinar los factores y niveles de riesgo de los trabajadores que realizan trabajo remoto.

1. ¿Considera usted que existan riesgos al desempeñar trabajo remoto?
SI NO
2. ¿Cree usted que en el trabajo que desarrolla corre algún riesgo?
SI NO

Quinto objetivo específico: Establecer las consecuencias en las relaciones laborales como consecuencia del estado de emergencia sanitaria.

1. ¿Siente usted que se sus relaciones laborales han sufrido un cambio?
SI NO
2. ¿Cree usted que el estado de emergencia causo este cambio?
SI NO
3. ¿Ha sentido que de alguna manera afecta su desempeño laboral?
SI NO

Gracias por su colaboración contribuirá mucho en este tema.