

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL ANTE LAS
ENFERMEDADES LABORALES EN PERÚ**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

AVILÉS DÍAZ VERÓNICA SANDRA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-8757-540X

ASESOR: Med. Abog.

QUISPE DÍAZ GILBER CARLOS

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-1515-2491

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO PENAL, CIVIL Y
CORPORATIVO**

LIMA, PERÚ

ABRIL, 2021

Resumen

El propósito de esta investigación es analizar la responsabilidad contractual ante las enfermedades laborales en Perú, compendiada en: antecedentes, doctrina, legislación, jurisprudencia y tratados. Metodológicamente está adaptada a una investigación bibliográfica. Luego de revisar las fuentes consultadas, se concluye que la responsabilidad contractual se encuentra basada en la inobservancia de una obligación preexistente, donde el infractor debe dar respuesta a algún perjuicio causado a la contraparte. El daño es una situación no favorable contra un sujeto de derecho que debe ser resarcido, cuando el hecho le afecte a una posición que protege el ordenamiento, y cuando otro sujeto, sea culpable. Por este motivo, la responsabilidad contractual regula esta situación por medio de sanciones y reparaciones por parte de quien ha provocado el daño, normalmente a través del pago de una suma de dinero. El contrato de trabajo es una relación laboral entre los trabajadores y el empresario, a través del cual los empleados, prestan sus servicios de manera voluntaria a otra persona, por los que reciben un salario o sueldo; el empleador tiene el derecho de establecer las condiciones del trabajo, a través del cual puede dirigir las acciones del su personal, dictar normas, órdenes e instrucciones sobre el servicio que le están prestando, que el trabajador está obligado a ejecutar con cuidado, intensidad y esmero, en la forma, tiempo y lugar acordados, bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad se encuentra relacionada al trabajo.

Palabras Clave: Responsabilidad Contractual, Enfermedades Laborales.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the contractual responsibility in the face of occupational diseases in Peru, summarized in: background, doctrine, legislation, jurisprudence and treaties. Methodologically it is adapted to a bibliographical research. After reviewing the sources consulted, it is concluded that the contractual liability is based on the non-observance of a pre-existing obligation, where the offender must respond to any damage caused to the counterparty. The damage is an unfavorable situation against a subject of law that must be compensated, when the fact affects a position that protects the legal system, and when another subject is guilty. For this reason, contractual liability regulates this situation through sanctions and reparations by the person who caused the year, normally through the payment of a sum of money. The employment contract is an employment relationship between the workers and the employer, through which the employees voluntarily provide their services to another person, for which they receive a salary or salary; The employer has the right to establish the working conditions, through which he can direct the actions of his staff, dictate rules, orders and instructions on the service that they are providing, which the worker is obliged to execute with care, intensity and conscientiously, in the manner, time and place agreed upon, under the direction of the employer or his representative, whose authority is related to the work.

Keywords: Contractual Liability, Occupational Illnesses.

Tabla de contenido

Resumen	3
Abstract	4
Tabla de contenido	5
I. Introducción	1
II. Antecedentes de la Investigación	2
Antecedentes Nacionales.....	2
Antecedentes Internacionales.....	3
III. Desarrollo del tema	4
3.1. Doctrina	4
3.1.1. Derecho Laboral	4
3.1.2. Demandas Laborales.....	4
3.1.3. Responsabilidad Civil.....	5
3.1.4. Responsabilidad Contractual.....	5
3.1.5. Enfermedad laboral.....	7
3.2. Legislación	9
3.2.1. Legislación nacional.....	9
3.2.2. Legislación internacional.....	12
3.3. Jurisprudencia	14
3.3.1. Casación Laboral N° 23868-2017, Lima.....	14
3.3.2. Casación Laboral N° 10398-2017, Lima.....	14
3.3.3. Casación Laboral N° 16050-2015.....	14
3.4. Tratados.....	15
3.4.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	15
3.4.2. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1978)	15
3.4.3. Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004)	15
IV. Conclusiones	16
V. Aporte de la investigación	17

VI. Recomendaciones	18
VII. Referencias bibliográficas	19

I. Introducción

Para un óptimo desarrollo de la sociedad, es necesario contar con trabajadores sanos, que puedan contribuir al progreso del país. Pero, a pesar de que se han incorporado leyes referidas a la seguridad y salud en el trabajador (SST), frecuentemente se presentan sanciones a los dueños de empresas, por las consecuencia causadas por las enfermedades laborales y lamentables accidentes, de allí la importancia de que el organismo o empresa contratante considere siempre las medidas para prevenir los riesgos laborales en su contexto, especialmente en la observancia de las pautas legales establecidas por las normas, para si evitar las infracciones que impone a la administración de la empresa la entidad inspectora, así mismo las sanciones originadas de la inobservancia de las procedimientos de seguridad, referidas a las medidas preventivas para evitar las enfermedades ocupacionales en el trabajador o su muerte.

En opinión de Injante (2018), la enfermedad laboral es la consecuencia de una exponerse a un riesgo que existe en el ambiente de trabajo de una persona, como, por ejemplo, absorber diariamente a dosis pequeñas de polvo o vapores. Los derechos de los empleados deben estar sujetos a juicios médicos y técnicos de probabilidad. Algunas de estas enfermedades laborales se originan en accidentes y son tratadas como esto, de manera legal. Por otro lado, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, constituye la mejor vía de ejecución de obligaciones legales en prevención de daños laborales, por lo que inducir una vía de prevención contra accidentes laborales, además de la intervención de la empresa y el trabajador, también se debe incluir el compromiso del estado como principio de la incorporación de obligaciones legales del país, respecto al tema. Este trabajo de investigación, se encuentra orientado a analizar la problemática existente relacionada con la responsabilidad contractual ante las enfermedades laborales en Perú.

II. Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Nacionales

Entre los antecedentes nacionales, se seleccionaron a Puntriano (2021), con su artículo científico: “La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales: retrospectiva y futuro”, cuya finalidad fue el análisis jurídico de la evolución de la responsabilidad del empleador, donde aborda de manera crítica el discernimiento vigente, expresando algunas propuestas de cambio.

Concluye que la relación jurídico-laboral es bilateral, ya que de esta emanan una cadena de deberes y derechos para las partes. Para el contratante, además de cancelar la remuneración acordada, se está la garantía de un contexto seguro para sus trabajadores, es tener un sistema de salud y seguridad en el trabajo, de acuerdo con las exigencias de la Ley 29783, incluyendo los seguros correspondientes. Si el empleador no cumple con el derecho de seguridad de los trabajadores, se tiene una inobservancia de sus deberes procedentes del vínculo laboral, las cuales producen su responsabilidad contractual.

También, Ordoñez (2019), con su tesis: “*La responsabilidad del empleador ante riesgos de trabajo*”. El propósito de este estudio fue analizar el problema planteado y realizar una revisión de las teorías de responsabilidad diseñadas por el derecho civil y su aplicación. La metodología utilizada en esta investigación fue bibliografía.

El autor concluye que, para darle solución a una causa judicial concerniente a las obligaciones del contratante en indemnizar los daños y perjuicios, se requiere aplicar supletoria de los factores de responsabilidad señaladas en el CCP. Por ello, es significativo examinar, en primer

lugar, en que se encuentra fundado la base civil para ejecutarla de manera correcta en el derecho laboral, por su naturaleza particular.

Antecedentes Internacionales

Entre los antecedentes internacionales considerados para la realización de este trabajo, se tiene a Reyes (2017), con su trabajo titulado: “Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales”, en España, el estudio estuvo fundamentado en las normas de prevención de riesgos laborales de los empresarios al imponer las responsabilidades derivadas de su inobservancia, la cual puede ser administrativa, penal y civil. La metodología utilizada para la elaboración de la investigación es bibliográfica.

Este autor concluye que la finalidad del recargo se encuentra centrada en la consecución del cumplimiento de las normas relacionadas con la prevención de accidentes por transgredir u omitir estas leyes, el dueño de la empresa se encuentra obligado a cancelar al trabajador un valor sobre las prestaciones correspondientes a la Seguridad Social. Por lo tanto, las empresas intentan evitar accidentes laborales, debido a las infracciones empresariales emanadas en las normas de prevención de los riesgos atribuibles al empresario transgresor, a quien le corresponde adoptar medidas pertinentes para evitar los accidentes en el contexto laboral. De esta manera, se observa un doble propósito en el recargo, primero al accidentado, cuya función es resarcir una indemnizatoria por el accidente o enfermedad laboral; segundo al empresario, cuya función es convincente, que trata de evitar que no cumpla con las medidas oportunas para prevenir riesgos y enfermedades laborales.

De igual manera, Gajardo (2019), con su investigación nombrada; “El deber de seguridad del empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno”, en Chile. Este autor propone un

modelo para la regulación de los riesgos laborales, para mejorar el principio protector, a través de la prevención, inspirado en el Derecho del Trabajo. El objetivo general de la investigación fue evidenciar que la seguridad laboral ofrecida por el contratante es una conceptualización jurídica indeterminada y no un juicio de discrecionalidad. Las herramientas seleccionadas para la ejecución de la misma es el Derecho del Trabajo y el modelo de normas autorregulación reglada.

Concluye que las normas legales chilenas, establecen un deber de seguridad del patrón para beneficiar a los empleados, que, aunque no se encuentre manifestado en el contrato, existe, en las cláusulas del artículo 184 del CT. Además, los organismos administrativos fiscalizadores de que se le dé cumplimiento a las normas para prevenir riesgos y enfermedades laborales, utilizan leyes de las cuales muchas utilizan conceptos jurídicos no determinados, a partir del artículo mencionado con anterioridad, que afecten la prevención de las ordenanzas que se aplican a los patrones.

III. Desarrollo del tema

3.1. Doctrina

3.1.1. Derecho Laboral

Es una rama del derecho que contiene y analiza las leyes afines celebradas entre empleadores y trabajadores; alcanza los preceptos, públicos y legales. Su propósito es asegurar a los trabajadores un desarrollo pleno como persona e integración a la sociedad, aseverando el acatamiento de las obligaciones de ambas partes (Acuña, 2017).

3.1.2. Demandas Laborales

Es conocido como un acto procesal, por donde a través el demandante junto a la aplicación de sus derechos, acude al órgano jurisdiccional correspondiente, en este realizará el planteamiento

de su petición, con la finalidad de que a través del proceso se llegue a la resolución de dicha petición. Dentro del campo laboral: en la demanda está involucrada el episodio procesal, en donde una persona, la cual es la demandante la que manifiesta su petición delante el órgano correspondiente, con la finalidad de que actúen como órgano decisivo en la disputa presentada con otro individuo al que se le denomina demandado, refiriéndose al conflicto de interés que se basa en el incumplimiento de las obligaciones (Gajardo, 2019).

3.1.3. Responsabilidad Civil

Cuando se habla de responsabilidad, se tiene que expresar la obligación de tipo moral el cual surge mediante una falta cometida por un individuo o por un error eventual. De igual manera abarca el deber de compensar y reparar el daño causado. Igualmente se enfatiza el deber de la persona de reparar mediante la compensación pecuniaria, un perjuicio provocado a otro individuo. Lo habitual es que dicha figura jurídica reclame al individuo responsable de daño causado a pagar o reparar por sus actos (Alterini, 1992).

Los casos de esta modalidad son varios, donde varios de estos se refieren al aprovechamiento y/o discriminación por parte del trabajador comprometido a finalizar un proyecto para su cliente, por razones de recursos económicos o clase social. Donde se refiere una tradicional doctrina, al incumplimiento de una relación contractual, que a parte de los perjuicios y daños que se destacan también se reflejan varias complicaciones con motivo de lo que la ley distingue como una serie de responsabilidades (Alterini, 1992).

3.1.4. Responsabilidad Contractual

Esta se origina dentro del incumplimiento de cierto deber, el cual se deriva de un contrato que se establece entre dos o más partes. De igual manera hay una que se origina del incumplimiento

de algún acuerdo de una voluntad plasmada. De esta manera es creado un deber de arreglar el daño causado, la cual es la responsabilidad civil que se deriva por el incumplimiento de los deberes, originando el deber de indemnizar. El no cumplimiento de la responsabilidad contractual lleva a indemnizar cualquier daño ocasionado por el incumplimiento de las normas incurriendo en negligencia, morosidad o dolor. Es de suponer que la parte contratante debe cumplir con lo estipulado en el contrato y en caso de incumplir dicho contrato, al momento que se demuestre la culpabilidad se obligará a indemnizar. Se le denomina culpable en caso de que exista la previsión del autor y la falta de diligencia de cierto acto. Es presentada como una omisión o acción de carácter voluntario, que se realiza sin malicia, pero esta imposibilita el cumplimiento del documento o contrato de manera formal (Alterini, 1992).

Para la existencia de una prosperidad y un resarcimiento por culpa, es necesario que los siguientes elementos se acrediten: 1) un contrato o una relación jurídica entre partes, 2) un incumplimiento en la relación, 3) imputación de daños hacia un individuo el cual necesita la justificación de sus acciones para la exoneración, demostrando que su actividad se realizó con la finalidad de obrar con la diligencia y prudencia para evitar dichos actos, 4) incumplimiento que se produce por carencia de previsión o diligencia en un accionar, 5) una relación de efecto y causa entre el resultado y el hecho, 6) generación de un perjuicio o daño que sea cuantificable y reparable, mediante la indemnización (Cossio, 2017)

Siempre se relacionará dentro de la doctrina y por diferentes jurisconsultos que se especializan en la materia con perjuicios o daños ocasionados a un individuo el término "indemnización". En la comparación de los derechos y realizando una investigación a nivel internacional es utilizada la terminología como una contraprestación del salario, agregando

adicionales beneficios que se le reconocen a los trabajadores cuando se finaliza la relación laboral (Cossio, 2017).

3.1.5. Enfermedad laboral

Es cualquier enfermedad que se contraen o agravan dentro del espacio laboral, por causa del medio al que se exponen los trabajadores. Algunos de los riesgos a los que se pueden exponer los trabajadores son los siguientes: contaminantes químicos, biológicos y físicos; condiciones no ergonómicas; factores mecánicos; factores psicosociales y condiciones climáticas, manifestadas por trastornos funcionales, desequilibrios mentales y/o lesiones orgánicas, las cuales pueden ser permanentes o temporales (López, 2015).

De igual manera Digesa (2005), la define como el origen de las enfermedades ocupacionales es solapado y lento, las cuales pueden ser ocasionadas ya sea por una o más exposiciones laborales y estas pueden que se prolonguen. La mayoría de estas pueden ser progresivas, a pesar del que el individuo no exponga más al agente causal, y pueden ser graves e irreversibles, pase a que, muchas de ellas pueden ser previstas, y por esto todo el conocimiento se debe usar para prevenir dichas enfermedades.

En resumen, tendrían que tener la obligación de darle la importancia al caso, ya que ocasionan pérdidas de individuos y económicas debido al costo que generan dichas enfermedades son elevados. Además, se genera sufrimiento en la familia y el trabajador, la disminución de calidad de vida, en el promedio de vida y demandas millonarias a las empresas.

Entre las enfermedades principales están las respiratorias, dermatológicas y músculo-esqueléticas ocupacionales.

Enfermedades Músculo-esqueléticas

Son enfermedades que generan afectación principalmente en ligamentos, músculos, nervios, tendones, articulaciones y cartílagos, y estas pueden sufrir contracturas musculares, desgarros, fracturas o en algunos casos procesos degenerativos de las articulaciones. Estas se pueden originar o agravar en actividades que se realicen en lugar de trabajo, o en las actividades deportivas o domésticas donde exista la falta de una buena técnica o condiciones. Los síntomas mencionados mayormente son inflamación, dolor, limitación de movimientos y adormecimiento de las regiones afectadas. Estas molestias o lesiones que pueden llegar a ser leves o graves y pueden ser irreversibles y ocasionar incapacitación. Las zonas que se pueden afectar con más facilidad son: el codo, manos, muñecas, cuello, zona lumbar en donde se puede generar lumbalgias, hernias discales e inflamación del nervio ciático (López, 2015).

Enfermedades respiratorias

Cuando son de origen ocupacional son ocasionadas por la inhalación de olores o químicos nocivos, ya sean nieblas, gases, partículas o vapores dentro del lugar de trabajo. Las partículas de mayor tamaño pueden quedar obstruidas en las vías respiratorias, y las de menor tamaño si tienen la capacidad de llegar a los pulmones y originar alguna enfermedad respiratoria. Actualmente, en los países que están industrializados existe más porcentaje de trabajadores con alguna enfermedad respiratoria crónica, a causa de inhalar vapores, barnices, humos, disolventes y/o productos para la limpieza, dentro del entorno de trabajo. Podemos encontrar entre las principales enfermedades, alveolitis alérgica, asma, bronquitis y pulmón del agricultor (López, 2015).

Enfermedades provocadas por el ruido

El ruido es el riesgo con más presencia en el ámbito laboral, y este ocasiona un daño irreversible, lo que genera trastornos serios de comunicación. Los tipos de pérdida auditiva son la temporal y la permanente. La pérdida temporal, se da en el momento en el que el trabajador está expuesto temporalmente a niveles altos de ruido, lo que produce una temporal pérdida de la agudeza auditiva la cual es recuperada al paso del tiempo cuando ya no están expuestos al ruido. Cuando es una pérdida auditiva permanente, es cuando los trabajadores se exponen a niveles superiores de ruido por un período extendido y esto provoca la pérdida permanente de la audición (López, 2015).

Enfermedades de la piel

Esta toda afectación en la mucosa y la piel, la cual se causa o agrava dentro del ámbito laboral. Puede ser ocasionado por agentes físicos, mecánicos, vegetales, químicos y biológicos. El cual el más importante es el factor químico, ya que pueden ocasionar irritaciones en la piel. La ocupación de los individuos, también se considera un factor de riesgo ya que pueden aparecer enfermedades o problemas como la dermatitis o dermatosis por contacto (López, 2015).

3.2. Legislación

3.2.1. Legislación nacional

Constitución Política de Perú (1993)

Dentro del Capítulo I, el estado es protector de los derechos fundamentales del individuo, expone en el artículo 2, que el estado resguarda el derecho a la integridad moral y la vida, física y psíquica, garantiza la inviolabilidad de la garantía obligatoria la cual debe de tener cualquier trabajador en el lugar de trabajo, relacionada con una adecuada seguridad para proteger su vida y

salud, para esto el contratado está en la obligación de establecer medidas para la prevención teniendo en cuenta los riesgos que impliquen el empleo.

En el Capítulo II se muestra que se protegen los Derechos Económicos y Sociales por parte del estado, en los artículos 7, 9, 10 y 29 se menciona que el estado en todas las maneras intentan proteger la seguridad física y social, y la salud de los trabajadores, estableciendo la promoción de capacitaciones en las empresas en donde cada trabajador participe con la finalidad de que este se realice como individuo y obtenga el conocimiento de cómo se usan los equipos de trabajo como las maquinarias.

Código Civil (2020)

Artículo 1969. Indemnización de daño por dolo o culpa. Es cuando el empleador está en la obligación de realizar al trabajador, la indemnización, en caso de que actúe de manera consciente al generar daño, o debido a que es responsabilidad del empleador plantear las medidas de prevención, sea por la circunstancia que sea, esta no se ejecuta, por mítico de que sería culpa del empleador los daños causados a sus trabajadores.

Artículo 1970. Responsabilidad de riesgo. Es el momento en que el empleador tiene la responsabilidad del manejo de un equipo de trabajadores para cierta obra, en donde existe la posibilidad de riesgos o accidentes laborales, por ello queda en la obligación de si se ocasiona un daño, repararlo, debido a esto es la importancia de que en cada obra se establezcan medidas de prevención.

Artículo 1981. Responsabilidad originada por subordinado. Es cuando un individuo tiene a otros bajo sus órdenes y este tiene la obligación de responder por el daño causado por estos

últimos, en caso de que el daño se realizará mediante el cumplimiento del servicio o ejercicio a cargo. Tanto el autor indirecto como directo tienen la responsabilidad solidaria.

Código Penal (1991)

Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de SST. Es cuando al empleador se le ordena una sanción que atenta frente a las condiciones de SST; pero este infringe en las normas de salud y seguridad, donde se está en la obligación o responsabilidad de la gestión de las medidas preventivas de trabajo, la cual expone riesgos de salud, integridad física o la vida del empleado, este hecho incluye las enfermedades profesionales y accidentes dentro del lugar de trabajo.

Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo (2020)

Artículo 22. Se plantea que las transgresiones que contiene toda disposición legal dentro de la materia de salud y seguridad dentro del área de trabajo son infracciones administrativas, de igual manera, se entiende como infracciones los hechos o actos que obstaculizan la manera de realizar las labores. En referencia a las infracciones de SST, que se derivan por no cumplimiento, están clasificadas en leves, graves y muy graves.

Artículo 26. En general las infracciones que son leves, incluyen el no cumplimiento el cual llega a afectar las obligaciones que son formales en salud y seguridad en el trabajo.

Artículo 27. Las consideradas infracciones graves son aquellas que afectan el origen de una acción omitiva o dolosa, en la cual está vulnerada los derechos de los trabajadores o donde existe incumplimiento de obligaciones las cuales trascienden en el ámbito formal, y se encuentra mientras se elabora la inspección de salud y seguridad en el centro de trabajo.

Artículo 28. Las faltas muy graves son aquellas que afectan las consecuencias de un deber infringido obligatorio y natural como son los derechos fundamentales del individuo en materia de salud y seguridad en el área del trabajo.

Artículo 95. nombra que la inspección del trabajo tiene como objetivo supervisar que las normas SST se cumplan, de la misma manera se logra que el cumplimiento de las responsabilidades administrativas que se imponen como sanciones aplicadas al momento de inspeccionar.

3.2.2. Legislación internacional

Venezuela

La protección en este país en relación a los riesgos laborales se regula por 4 cuerpos normativos distintos: en 1991 la Ley del Seguro Social, en 1993 el reglamento, en 1997 la Ley Orgánica del Trabajo, en 2005 la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente y el Código Civil (Díaz, Fernández & Camba, 2006).

Colombia

Este país diseñó en 1991 una constitución nueva, y en 1993 en la Ley 100 hubo la introducción de un mecanismo para asegurar mediante un mercado regulado en la seguridad social. Esto permitió a los trabajadores realizar una transferencia de responsabilidad a la Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y estos están encargados de cubrir las prestaciones económicas y asistenciales mediante afiliaciones y los respectivos pagos de cotizaciones mensuales. La ARL es la responsable de recibir los pagos de las cotizaciones del empleador en el Decreto 1295 del año 1994.

Es de pretender reconocer a los trabajadores las distintas prestaciones al momento de existir un accidente o una enfermedad dentro del lugar del trabajo. De igual manera, la ARL está obligada a reconocer las prestaciones en el momento que se presente una enfermedad o accidente en el área del trabajo. En el artículo de la Ley 776 en el año 2002, tiene establecido que cualquier afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, quien tenga una enfermedad o accidente en el lugar de trabajo, o si existe alguna consecuencia de incapacitación, invalidación o muerte, tiene derecho al que Sistema General haga prestaciones de servicios asistenciales y haya reconocimiento de las prestaciones económicas a los que se refiere el Decreto-Ley 1295 de 1994 y la presente ley (Ley 776, 2002).

Brasil

En el artículo 927 del Código Civil está regulada la responsabilidad civil por actos ilícitos, y esta obliga como se mencionó anteriormente a que los actos ilícitos se reparen, estas se pueden verificar en los artículos 186 y 187 de la misma norma. En el artículo 186, se expone que quien, por omisión o acción voluntaria, imprudencia o negligencia, infrinja la ley y ocasione daño a otro individuo sin importar que solo sea moral, está cometiendo un acto ilícito. Art. 927. Si ocasiona cualquier acto ilícito y que cause daño a otro individuo tiene la obligación de repararlo. Se tendrá que reparar el daño obligatoriamente sin importar quien tiene la culpa, en los casos que se especifican en la ley, o si la acción de daño que el autor realice implique el riesgo de los derechos a terceros.

3.3. Jurisprudencia

3.3.1. Casación Laboral N° 23868-2017, Lima.

Es cuando el demandante interpone los recursos de casación, Katherine Oblitas, a través del escrito del 08/10/2017, en contra la Sentencia de Vista del 26/09/2017, que revocó la Sentencia del 18/01/2018, donde fue declarada la fundación en parte la demanda donde se ordenó realiza un pago de 10.100 soles por daño al individuo y a la moral; reformándola, declarándola infundada; a través del procedimiento instaurado con la parte demandada, Minera Barrick Misquichilca S.A. relacionado con la cancelación de la indemnización de los daños causados. El Tribunal Superior en consecuencia, concluye que el Colegiado Superior no llegó a incurrir en lo antes mencionado.

3.3.2. Casación Laboral N° 10398-2017, Lima.

Se refiere al recurso interpuesto por Nicolás Soto (demandante), a través de escrito con fecha de 09/03/2017, en contra la Sentencia de Vista con fecha de 07/02/2017, que aprobó la Sentencia que se emite en primera instancia con fecha de 01/06/2017, que declaró la demanda infundada; dentro del ordinario proceso laboral que siguió la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., referente al pago de indemnizaciones por perjuicios y daños por enfermedad laboral. Declaran fundado el recurso de amparo.

3.3.3. Casación Laboral N° 16050-2015

Se refiere al recurso interpuesto Pesquera Layduk S.A. (empresa demandada), contra la Sentencia fechada 19/08/2019, que anuló la Sentencia que se emitió en primera instancia con fecha de 24/10/2014, sobre indemnización por perjuicios y daños al Sr. Jorge de la Cruz. Se establece infundado la casación interpuesta por la empresa demandada.

3.4. Tratados

3.4.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Este tratado fue incorporado al ordenamiento interno en diciembre del año de 1959 a través de la Resolución Legislativa N° 13282, muestra en el artículo 3 el derecho que tiene las personas al trabajo, iguales condiciones de trabajo.

3.4.2. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1978)

En su artículo 7, señala que las condiciones de trabajo deben ser satisfactorias y equitativas, además deben asegurar a las personas el derecho a la seguridad e higiene en el contexto laboral. de igual manera, en el artículo 12, relacionado al derecho las personas a de poseer un mejor nivel de salud física y mental, se se necesita mejorar los aspectos de la seguridad e higiene en el trabajo y del medio ambiente, así como prevenir y tratar las enfermedades laborales.

3.4.3. Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004)

Este tratado promueve la ejecución de un trabajo decente que garantice la protección de la seguridad y la salud laboral por medio de criterios generales que se encarguen de orientar una política adecuada de prevención. Esta norma de igual manera señala, que los países miembros deben poner en práctica o perfeccionar los sistemas de seguridad y salud en el contexto laboral a través de acciones que propongan políticas de participación y prevención estatales que favorezcan a los empleadores y trabajadores.

IV. Conclusiones

La responsabilidad contractual se encuentra basada en la inobservancia de una obligación preexistente, donde el infractor debe dar respuesta a algún perjuicio causado a la contraparte. El daño es una situación no favorable contra un sujeto de derecho que debe ser resarcido, cuando el hecho le afecte a una posición que protege el ordenamiento, y cuando otro sujeto, sea culpable. Por este motivo, la responsabilidad contractual regula esta situación por medio de sanciones y reparaciones por parte de quien ha provocado el daño, normalmente a través del pago de una suma de dinero.

El contrato de trabajo es una relación laboral entre los trabajadores y el empresario, a través del cual los empleados, prestan sus servicios de manera voluntaria a otra persona, por los que reciben un salario o sueldo; el empleador tiene el derecho de establecer las condiciones del trabajo, a través del cual puede dirigir las acciones del su personal, dictar normas, órdenes e instrucciones sobre el servicio que le están prestando, que el trabajador está obligado a ejecutar con cuidado, intensidad y esmero, en la forma, tiempo y lugar acordados, bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad se encuentra relacionada al trabajo.

Las enfermedades laborales, son aquellas que se adquieren en el contexto laboral, entre las principales enfermedades laborales, se tienen las respiratorias, dermatológicas y músculo-esqueléticas ocupacionales. Al respecto, el estado es el encargado de proteger los fundamentales del individuo, en su artículo 2, reza, que el estado es el encargado de resguardar el derecho a la integridad moral y la vida, física y psíquica, garantizar la inviolabilidad de la garantía obligatoria de una adecuada seguridad en el contexto laboral para proteger su vida y salud, para esto el contratado está en la obligación de establecer medidas para la prevención teniendo en cuenta los riesgos que impliquen el empleo.

V. Aporte de la investigación

Es importante para el investigador establecer los criterios que permitan determinar la procedencia de la responsabilidad contractual del empleador ante las enfermedades laborales padecidas por los empleados que están a su cargo, causadas por la presencia de elementos de riesgos, por lo que se requiere para obtener mayores herramientas cuando se solicite el restablecimiento de los perjuicios o daños ocurridos por esta responsabilidad.

Es importante destacar que todos los empleados están expuestos a enfermedades laborales originadas por su relación con el contexto laboral, donde desarrollan sus actividades por medio de los factores generadores de riesgos de carácter químico, ergonómico, biológico, psicosocial y físico. Es relevante, conocer todas estas patologías, ya que el investigador como futuro profesional podrá conocer estas patologías, que al ser adquiridas como enfermedades laborales, deben ser reparadas e indemnizadas por parte de los empleadores, pero que muchas veces no se indemniza ya es difícil determinar la relación entre la enfermedad y la exposición a los diferentes riesgos durante la realización de las funciones del trabajador.

VI. Recomendaciones

El empleador debe implementar y mejorar políticas de seguridad e higiene para prevenir las enfermedades laborales en su empresa, proporcionando a los empleados equipo de protección personal, evaluar los riesgos, para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, brindar capacitación permanente sobre el tema.

Al empleado, revisar las cláusulas al momento de firmar el contrato, asegurándose de que se encuentren establecidas las referidas a la salud.

Al empleado, exigir al empleador que le dé cumplimiento a las medidas de prevención de los riesgos laborales.

VII. Referencias bibliográficas

- Acuña, M. (2017). *Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo*. [Tesis de Grado. Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8404>
- Alterini, A. (1992). *Responsabilidad civil: Límites de la reparación civil: contornos actuales de la responsabilidad civil*. Abeledo-Perrot.
- Casación Laboral N° 23868-2017 Lima. Pago de indemnización por daños y perjuicios. <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2020/02/CAS-LAB-23868-2017-Lima-responsabilidad-sin-nexo-de-causalidad.pdf>
- Casación Laboral N° 10398-2017, Lima. Pago de indemnización por daños y perjuicios por enfermedad profesional. <https://lpderecho.pe/cas-lab-10398-2017-lima-indemnizacion-danos-perjuicios-enfermedad-profesional/>
- Casación Laboral N° 16050 - 2015. Indemnización por daños y perjuicios https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/10/Cas.Lab_.16050-2015-Legis.pe_.pdf
- Código Civil de Perú. (2020). Ministerio de Justicia.
- Código Penal de Perú. (1991). Congreso de la Republica.
- Constitución Política del Perú. (1993). Ministerio de Justicia y Derecho Humanos.
- Cossio, J. (2017). *La indemnización por daños y perjuicios en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales ¿es posible exonerar de responsabilidad al empleador?* <https://polemos.pe/la-indemnizacion-danos-perjuicios-los-casos-accidentes-trabajo-enfermedades-profesionales-posible-exonerar-responsabilidad-al-empleador/>

- Díaz, L., Fernández, M. & Camba, N. (2006). Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social París. *Gaceta Laboral*, 12(3), 407-436. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000300006&lng=es&tlng=es.
- Digesa. (2005). *Manual de Salud Ocupacional*. OPS.
- Gajardo, M. (2019). *El deber de seguridad del empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno*. [Tesis de pregrado. Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/181774>
- Injante, M. (2018). *Indemnización por daños y perjuicios derivado de enfermedades profesionales y la resolución de las demandas laborales en el Distrito Judicial de Ica, año 2015-2017. Ica, Perú*. [Tesis de Pregrado. Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3345>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2004) *Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- Ley General de Inspección del Trabajo (2020). Congreso de la Republica.
- Ley 776 (2002). Congreso de Colombia. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestor_normativo/norma.php?i=16752
- López, L. (2015). *Cartilla Educativa N° 6: Enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo*. Mariananela Rojas. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/12012/cartilla6%20web.pdf>
- Martín-Baró, I. (2003). *Violencia y agresión social: Poder, ideología y violencia*. Trotta.
- Martínez, A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. *Política y cultura*. (46), 7-31.

- Naciones Unidas, (1448). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. (1978)
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Ordoñez, C. (2019). *La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo*. [Tesis de Pregrado. Pontificia Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16046/ORDO%C3%91EZ_ESCOBEDO_CLAUDIA.pdf?sequence=1
- Puntriano, C. (2021). La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales: retrospectiva y futuro. *Giuristi: Revista De Derecho Corporativo*, 2(3), 50–72. <https://doi.org/10.46631/Giuristi.2021.v2n3.04>
- Torres, M. (2001). *La violencia en casa*. Paidós.