



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE LAS EMPRESAS USUARIA Y LOS DE
INTERMEDIACIÓN LABORAL EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO: SECTOR
HIDROCARBUROS, 2018

Línea de investigación:

Gobernabilidad, derechos humanos e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Civil y
Comercial

Autor

Apaza Obregón, Ernesto Elmer

Asesor

Tejada Estrada, Gina Coral

ORCID: 0000-0002-7912-9872

Jurado

Monroy Aime, Julian

Rosas Diaz, Ibett Yuliana

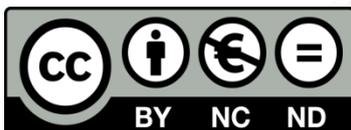
Espinoza Herrera, Edward

Lima - Perú

2023

Referencia:

Apaza, O. (2022). *Responsabilidad solidaria entre las empresas usuaria y los de intermediación laboral en los accidentes de trabajo: Sector hidrocarburos, 2018* [Tesis de maestría en la Universidad Nacional Federico Villarreal].
<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6683>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

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



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE LAS EMPRESAS USUARIA Y LOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO: SECTOR HIDROCARBUROS, 2018

Línea de Investigación:
Gobernabilidad, derechos humanos e inclusión social

**Tesis para optar el grado académico de
maestro en derecho civil y comercial**

Autor

Apaza Obregón, Ernesto Elmer

Asesora

Tejada Estrada, Gina Coral

ORCID: 0000-0002-7912-9872

Jurado

Monroy Aime, Julian

Rosas Diaz, Ibett Yuliana

Espinoza Herrera, Edward

Lima – Perú

2023

ÍNDICE

RESUMEN	iv
ABSTRAC	v
I. INTRODUCCION.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Descripción del problema.....	2
1.3. Formulación del problema	8
1.3.1. Problema general	8
1.3.2. Problemas específicos.....	8
1.4. Antecedentes	9
1.4.1. Antecedentes internacionales	9
1.4.2. Antecedentes nacionales.....	12
1.5. Justificación de la investigación.....	14
1.5.1. Justificación.....	14
1.5.2. Importancia de la investigación.....	15
1.6. Limitaciones de la investigación	15
1.7. Objetivos	16
1.7.1. Objetivo general	16
1.7.2. Objetivos específicos.....	16
1.8. Hipótesis.....	16
1.8.1. Hipótesis general:	16
1.8.2. Hipótesis específicas:	17
II. MARCO TEORICO	18
2.1. Marco conceptual	18
2.1.1. Responsabilidad de la empresa usuaria	18
2.1.2. Intermediación laboral.....	22
2.1.3. Accidente de trabajo	27
2.1.4. La Responsabilidad civil en los accidentes de trabajo	32
III. METODO	42
3.1. Tipo de investigación	42
3.2. Población y muestra	42
3.2.1. Población	42
3.2.2. Muestra	43
3.3. Operacionalización de variables.....	44

3.3.1. Variable independiente	44
3.3.2. Variable dependiente	44
3.4. Instrumentos	44
3.4.1. Técnica: Encuesta	44
3.4.2. Técnica: Análisis documental.....	44
3.4.3. Técnica: Observación	45
3.5. Procedimientos	45
3.6. Análisis de datos.....	45
3.7. Consideraciones éticas	46
IV. RESULTADOS	47
4.1. Contrastación de la hipótesis.....	47
4.1.1. Hipótesis a:	47
4.1.2. Hipótesis b:	49
4.1.3. Hipótesis c:	51
4.1.4. Hipótesis general:	53
4.2. Análisis e interpretación.....	55
4.2.1. Resultados de las encuestas dirigidos a jueces y especialista en el ámbito laboral 55	
4.2.2. Resultados de las encuestas dirigidos a abogados especialistas en temas laborales. 65	
4.2.3. Resultados de las encuestas dirigidos a los servidores públicos del Ministerio de trabajo 75	
4.2.4. Resultados de las encuestas dirigidos a los trabajadores de la empresa de intermediación Laboral.....	85
V. DISCUSION DE RESULTADOS	95
VI. CONCLUSIONES	102
VII. RECOMENDACIONES	105
VIII. REFERENCIAS	107

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar de qué manera la normativa regula las actividades de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, Ley 27626, respecto a la intermediación laboral, donde garantiza los derechos de los trabajadores que son destacados a la empresa usuaria, al no poder normar la responsabilidad solidaria ante accidentes de trabajo, no abalados en la fianza. Es un estudio de nivel explicativo de corte transversal realizado en las diferentes empresas del sector hidrocarburos que tienen sus oficinas en Lima, de enero a diciembre del año 2018. Las empresas del sector hidrocarburos, hacen uso de la intermediación laboral para la activación económica empresarial en el Perú, quienes mediante este régimen laboral pueden exponer a estos trabajadores destacados a la empresa usuaria a diversos riesgos no previstos en este vínculo laboral. Por tal razón, la responsabilidad y solidaridad ante los accidentes de trabajo cuando exista el régimen de intermediación laboral es presentado en esta investigación desde la perspectiva legal y normativa. Para mejorar, se propone modificar el artículo 26° del D.S. 003-2002-TR, “Alcances de la solidaridad”, descrito en el artículo 25° “De la responsabilidad solidaria” de la Ley 27626, la que deberá decir: “La empresa usuaria es solidariamente responsable con la empresa que le destaca trabajadores por los derechos laborales, de origen legal o colectivo, de éstos que no estén cubiertos por la fianza. Así mismo, es solidaria responsable de resarcir el daño en los accidentes laborales que puedan ocurrir dentro de sus instalaciones.”

Palabras clave: responsabilidad civil solidaria, empresa usuaria, intermediación, accidentes de trabajo

ABSTRAC

The objective of this study was to analyze how the regulations regulate the activities of special service companies and worker cooperatives, Law 27626, regarding labor intermediation, where it guarantees the rights of workers who are assigned to the company. user, not being able to regulate joint and several liability for work accidents, not endorsed in the bond. It is a cross-sectional explanatory level study carried out in the different companies of the hydrocarbon sector that have their offices in Lima, from January to December of the year 2018. The companies of the hydrocarbon sector make use of labor intermediation for business economic activation in Peru, who through this labor regime can expose these workers assigned to the user company to various risks not foreseen in this labor relationship. For this reason, the responsibility and solidarity in the face of work accidents when the labor intermediation regime exists is presented in this investigation from the legal and regulatory perspective. To improve, it is proposed to modify article 26 of D.S. 003-2002-TR, "Scope of solidarity", described in article 25 "Of joint responsibility" of Law 27626, which must state: "The user company is jointly and severally responsible with the company that appoints workers for the labor rights, of legal or collective origin, of those who are not covered by the bond. Likewise, it is jointly responsible for compensating the damage in work accidents that may occur within its facilities."

Keywords: joint and several civil liabilities, user company, intermediation, work accidents

I. INTRODUCCION

La presente investigación trata sobre la responsabilidad solidaria entre las empresas usuaria e intermediación laboral ante los accidentes de trabajo, producidos en el sector hidrocarburos, con sede en la ciudad de Lima, durante enero a diciembre del año 2018, para lo cual se hace uso de la doctrina teórica, y de la normatividad que rige a estas modalidades de contrato, de manera que se buscan definiciones de las variables planteadas, conforme a la sección primera donde se hace la descripción y formulación de la problemática, conjuntamente con la justificación, limitación y los objetivos, que buscan ser las directrices de la presente investigación.

En la segunda sección, describe el marco teórico, en donde se hace un desarrollo de los temas principales teniendo como base conceptos otorgados por concedores del derecho, en específico sobre la responsabilidad civil, en un entorno de un accidente de trabajo, responsabilidad solidaria; así como de la reparación civil.

En la tercera sección, trata sobre la metodología aplicada en la presente investigación, señalando el tipo de investigación, población, muestra y los métodos que fueron aplicados tanto para identificar el problema de la investigación, así como para recabar y ordenar la información, incluyendo las entrevistas efectuadas a la población y como fue tratada dicha información por medios estadísticos.

En la cuarta sección, se presenta la exposición del análisis innovador y demostración objetiva de los resultados de investigación, para lo cual se describe los resultados mediante la contrastación de la hipótesis y análisis e interpretación. En su quinta sección, se presentan las discusiones, conclusiones, recomendaciones. Como parte final se tiene las referencias bibliográficas y anexos.

1.1. Planteamiento del problema

En el mundo actual el fenómeno de la flexibilización en el mercado de trabajo como método de mejora continua es la subcontratación e intermediación de la fuerza laboral, que ha generado la preocupación en todos los rubros económicos y más aún en las actividades de hidrocarburos, que son objeto de muchas investigaciones, preocupaciones y debates en estos últimos años, incluso en las esferas política y social. En el Perú se han adoptado diversa forma jurídica como es la Intermediación laboral, donde una idea es facilitar la contratación de personal de manera temporal, y por qué no, mantener el estímulo a la actividad económica de las empresas y paliar el problema del desempleo que aflige al país en estas últimas dos décadas. Sin embargo, a medida que mejoran las perspectivas de implementación de estas formas de legislación, es evidente que se deben dirigir algunas críticas constructivas al sistema propuesto al inicio de la formulación de la ley de Intermediación. El argumento actual, trasciende los conceptos teóricos por el impacto social que causa la política legislativa, los accidentes laborales mediáticos y principalmente tener una repercusión negativa en las condiciones de los trabajadores destacados ante accidentes laborales, en la empresa usuaria. En vista de lo anterior, lo que busca esta investigación no es solo indicar los problemas que se tiene actualmente, sino también identificar el enfoque de un cambio de la norma propuesta, dentro de nuestras capacidades que pueda encontrar viabilidad en el contexto real de la norma de un cambio político y social que se esperaba desde hace más de dos décadas.

1.2. Descripción del problema

La globalización como modelo de desarrollo imperante a nivel mundial trae consigo novedosos cambios en los procesos laborales tradicionales, donde se ventilan otros aspectos, tales como la vinculación de las personas dentro del entorno laboral, ha sido modificada por su uso, ya que promueve la competitividad empresarial en un entorno global, siendo lo que se conoce como la intermediación laboral, que es uno de los mecanismos más usados, así como

también el outsourcing, cooperativas de trabajo, y empresas de servicio temporales. De manera que, el Perú mantiene su regulación de intermediación distinta a la de otros países tales como: España y Chile, dentro de las cuales la intermediación, es llamado también cesión de trabajadores, la cual se permite únicamente para actividades netamente temporales, atípicos, es decir, para cubrir necesidades transitorias de la empresa, la cual son regularizados mediante las normas de tercerización.

Si bien es cierto que algunas disposiciones de la legislación peruana permiten interpretar en forma objetiva o subjetiva, que las empresas de servicios complementarios y especializados lleven a cabo sus actividades de tal forma como si fueran reales contratistas, vale decir que brinden un servicio integral, bajo sus propios riesgos, pero en la forma que están diseñados estas empresas de intermediación laboral se presta muchas veces al fraude, o de elusión de costos y responsabilidades laborales directas y más aún las responsabilidades ante un accidente de trabajo.

Esta situación es claramente negativa si se considera que la intermediación de servicio no protege ni brinda garantías laborales a los trabajadores, porque estas personas no tienen trabajos estables porque solo tienen contratos por obras o servicios, bajos salarios, nula actividad sindical ante las empresas usuarias, enfermedades ocupacionales posterior a las actividades prestadas, riesgos ante accidentes de trabajo, lo cual muestra las condiciones laborales riesgosas para las personas que son contratados por esta modalidad de servicios. El sistema judicial peruano aplica las garantías laborales de acuerdo las normas que rigen la intermediación y tercerización de servicios. Mientras que el tribunal constitucional, ha resuelto procesos de amparo en lo que respecta materia laboral, donde el trabajador solicita la reposición de su empleo en la entidad usuaria de los servicios de intermediación, Expediente Nro. 06371-2008-PA/TC (2008).

Por otro lado, la subcontratación de personal es considerada intermediación laboral por nuestro ordenamiento jurídico peruano, Ley 27626, denominada Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, en donde destaca la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria ante la empresa contratada para los servicios, son cubiertas por la fianza, de acuerdo al artículo 24°. Este artículo describe que las empresas especiales de servicios y las cooperativas, reguladas por la ley, cuando al celebrar contratos de intermediación laboral deben realizar una fianza, garantizando a la empresa usuaria el respeto y el cumplimiento de las obligaciones laborales. Esto significa claramente, por lo tanto, que la norma establece que la fianza solo debe cumplir con las respectivas obligaciones laborales y de seguridad social con la intermediación laboral, y por lo cual, no contempla los otros aspectos resultantes vinculados a la actividad como son los accidentes de trabajo producto de este servicio.

Por otra parte, el artículo 25°, de la Ley 27626, describe muy claramente, que en los supuestos casos de que la fianza otorgada por la empresa prestadora de servicio, en oportunidades pueden que resulte ser insuficiente para realizar los pagos de los derechos laborales adquiridas y quienes se encuentra pendientes de pago de los trabajadores destacados, serán solidariamente responsables del pago por el tiempo de los servicios que han laborado en la empresa usuaria. Aquí notamos que el artículo de la norma nos dice que, la responsabilidad solidaria solo cubre los derechos laborales de estos trabajadores destacados en la empresa usuaria, quedando sin esta protección las obligaciones de seguridad social y las contingencias al configurarse un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional no protegidos por la carta fianza solidaria. Lo que es ratificado en el artículo 26° del DS N° 003-2002-TR donde establece disposiciones para la aplicación de la Ley 27626.

En este contexto, cabe señalar que las normas jurídicas deben considerar siempre la coherencia interna y externa o la relación que exista con normas de orden superior, como es el

caso de la Constitución del Perú, donde se establece en el artículo 23°, tercer párrafo, que ninguna relación comercial o laboral podrá restringir el ejercicio de los derechos constitucionales fundamentales, ni condonará o degradará la dignidad de los trabajadores, sino, meramente promoverá en las empresas su afán competitivo y globalizado sin que se susciten supuestos fraudes a la ley. Estos supuestos solo causan un daño irreparable a los derechos de los trabajadores; especialmente si el derecho comparado adopta medidas para incrementar el nivel de protección de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, como la subcontratación.

Por otro lado, Ruiz y Gallegos (2018) describen que según la Organización internacional del trabajo (OIT), cada día mueren 6300 trabajadores a causa de accidentes o enfermedades ocupacionales relacionadas con el trabajo, lo que representa más de 2,3 millones de muertes por año. Con esta proyección estima que anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes de trabajo; los cuales muchos de ellos resultan en absentismo laboral. Asimismo, menciona que, en América Latina, cada 15 segundos muere un trabajador a consecuencia de accidentes o enfermedades ocupacionales, además, cada día cerca de un millón de trabajadores padecen de un accidente o enfermedad ocupacional en su centro laboral. También describe que la OIT, en el año 2016 señaló, que se estima que más de 600 millones de nuevos empleos deberán ser creados hasta el año 2030, cualquiera sea su modalidad de contrato, la cual se requiere para seguir el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar. Esto representa alrededor de 40 millones de empleos al año, lo cual trae consigo riesgos laborales nuevos y emergentes, que demandan su anticipación y prevención para minimizar los riesgos y consigo evitar accidentes de trabajo.

Del mismo modo, Polo et al. (2017) describen que los temas de responsabilidad solidaria en la tercerización e intermediación ha comenzado a tener relevancia sobre todo para el trabajador. La relación vinculante crea que las partes del acto jurídico están vinculadas por

sí mismas (las partes). En este sentido, y debido a determinados hechos legales, estos terceros pueden verse afectados por la responsabilidad de quienes hayan contraído compromisos expresos. Esto puede denominarse responsabilidad preventiva o protectora o provenir de un interés legítimo.

Mientras tanto, Landriscini (2017) detalla en su publicación de Reestructuración, productividad y flexibilidad laboral en los reservorios no convencionales de hidrocarburos, que, a corde al tipo de actividades que integra el proceso hidrocarburífero en las actividades de exploración y producción, la flexibilidad laboral aparece directamente ligada a la subcontratación de actividades a unidades especializadas en operaciones en yacimientos, producción, servicios y logística, en tanto las operadoras retienen las actividades centrales y delegan parte de ellas y de las áreas periféricas a centros de trabajos menores. De ese modo, Ermida y Colotuzzo (2009) detallan que se concretan formas de subcontratación en sentido estricto que profundizan la especialización y comprenden actividades permanentes o eventuales, reducen estructura y costos y transfieren los riesgos asociados a las fluctuaciones de la demanda y del ciclo económico y se enfocan en las actividades rentables, al mismo tiempo que se podrá mantener el control del proyecto en conjunto. Junto a estas formas de subcontratación, que aportan flexibilidad y exigen coordinación estratégica y funcional, aparecen otras que evidencian mayor amplitud, y que se vinculan a la intermediación laboral y la contratación de personal eventual, que implican distintas formas de contratos comerciales y desdibujan la relación laboral tradicional.

Tal es el caso que las empresas del sector hidrocarburo en estas dos últimas décadas han optado en subcontratar personal técnico y profesional altamente calificado para realizar actividades de producción, exploración y ventas a nombre de la empresa petrolera. En el Perú se tiene actividades en la costa y selva, con oficinas centrales en la ciudad de Lima, que están relacionados al sector hidrocarburos y donde las empresas cada vez más destacan la

intermediación laboral para la minimización de costos que en estas épocas es crucial para la sostenibilidad del negocio de los hidrocarburos donde las cotizaciones internacionales del precio del petróleo son cambiantes cada año. Con la implementación de estos servicios, las empresas del sector de hidrocarburos, se dedican a mejorar su portafolio de servicios y sus resultados, ahorrando en tiempo y dinero, agilidad y calidad en los procesos, los cuales son algunos de los beneficios que se tiene con la intermediación laboral. Pero este sistema presenta una vulneración de los derechos de los trabajadores al no cubrir las empresas los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales producto del servicios de la intermediación, asimismo, se presenta una desmotivación del trabajador por no tener garantizadas en materia de seguridad social y por enfermedades ocupacionales producidos posteriormente al servicio, de igual manera, no se tiene la motivación mínima de reconocimiento ya que son servicios esporádicos y eventuales, por lo que conlleva a una baja productividad, de igual modo a tener multas por malas prácticas por incumplimientos a las normas de protección de seguridad y salud en el trabajo, igualmente esto conllevaría a demandas laborales.

El servicio de intermediación posee puntos positivos, pero también no se puede dejar de cuestionar los que son negativos, como son: El contrato de intermediación se desnaturaliza cuando se demuestra que el único aporte de la empresa de intermediación es proporcionar el personal o fuerza laboral, y aún más, que estos trabajadores están siendo dirigidos en el desarrollo de sus funciones o actividades por la empresa usuaria. De manera semejante se entiende que las empresas que prestan servicios de intermediación son las que asumen los servicios de manera integral manteniendo recursos propios, financieros, técnicos o materiales y que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación, lo cual no se cumple ya que se encuentra una relación de trabajo directo entre el trabajador destacado y la empresa usuaria, y estos son demostrados en los correos de comunicación, las funciones, responsabilidades dentro de la empresa usuaria y con el manejo de los recursos de estas; y más aún cuando se presenta

un accidente de trabajo en las instalaciones de la empresa esta solamente la asume la empresa de intermediación exonerando a la empresa usuaria.

Al respecto sostenemos que, de acuerdo a la jerarquía normativa, nunca una norma con rango inferior podrá desnaturalizar lo que señala la constitución peruana, en ese sentido creemos sólo por favorecer a empresas en su afán competitivo y globalizado se suscitan supuesto fraude a la ley. Estos supuestos solo causan un daño irreparable a los derechos de los trabajadores, especialmente si el derecho comparado adopta medidas para incrementar el nivel de protección de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, como la subcontratación.

Después de lo expuesto es compromiso de esta investigación encontrar respuestas a las siguientes interrogantes:

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

- a) ¿Existe responsabilidad civil solidaria legal de las empresas usuaria y de intermediación en la protección de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo del sector hidrocarburos?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Existe normas sobre responsabilidad civil solidaria de las empresas usuarias y de intermediación en la protección de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo?
- b) ¿Es posible relacionar las víctimas de los accidentes de trabajo con la empresa usuaria y la empresa de intermediación?
- c) ¿Qué modificaciones deben efectuarse a la norma de responsabilidad solidaria entre las empresas usuaria e intermediación para garantizar la protección del trabajador frente a los accidentes de trabajo?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes internacionales

El investigador Castello (2009) describe que la externalización de operaciones y de relación laboral constituye una forma de organización y gestión empresarial o productiva intensamente extendida en el mundo, que genera en la actualidad importantes y polémicas críticas teniendo consecuencias en el ámbito laboral. Así también señala que frecuentemente la intermediación provoca la inseguridad del empleo, la fuga del verdadero empleador del ámbito de la relación de trabajo, la desconfianza con respecto al riesgo de los créditos laborales ya que muchas empresas son insolventes y es el empleador que actúa como intermediario; los obstáculos tanto legales como invisibles para la creación de sindicatos, las dificultades para cubrir a los trabajadores subcontractados mediante la alicaída negociación colectiva y la frecuencia de los accidentes laborales que suelen ocurrir dentro de la empresa usuaria. Desde el punto de vista jurídico laboral, la externalización puede articularse a través de diversos mecanismos, siendo algunos de ellos la subcontratación, intermediación, destacamiento de personal y/o tercealización. En los casos de suministro de mano de obra y de intermediación, el objeto de la vinculación entre empresa y el intermediario o suministrador de mano calificada lo constituye, de manera predominante o sustancial, la colocación, cesión, préstamo o puesta a disposición de trabajadores que serán utilizados y dirigidos por la empresa contratante. En cambio, en el proceso de subcontratación la empresa principal encarga a la empresa subcontratista la realización de una obra o servicio que ejecuta con sus propios recursos y bajo su propio riesgo, enmarcados también en los temas de accidentes de trabajo. De esa forma, el objeto del contrato no es la mera puesta a disposición de mano de obra, sino que tiene un componente diferente que es aportar en el servicio el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa usuaria.

De igual manera, Zamorano y Barrientos (2012) manifiestan que el incumplimiento de una obligación de seguridad no sólo dará lugar a un daño, sino que no dará lugar a una compensación en el acto de la responsabilidad. La obligación de responder no nace de la presencia de un deber en cumplir normas de seguridad en el trabajo, sino que interviene cuando se produce una falta de cumplimiento de la obligación en desmedro de los trabajadores propios y contratados. El empleador principal, contratista, subcontratista o intermediario, según sea el caso, está obligado por ley a conocer, hacer públicas y cumplir las normas de seguridad que protegen las labores de sus trabajadores. El trabajador debe seguir las instrucciones de prevención de riesgos laborales, así como, el liderazgo y la autoridad de su empleador contratante. No tiene libertad en este punto específico. El incumplimiento o infracción administrativo de la seguridad en el trabajo se produce independientemente de si el daño se produjo al trabajador y no de lo que ocurre con el daño de responsabilidad después de que se ha producido el daño.

De igual modo, los investigadores Carámbula et al. (2013) concluyen que la intermediación laboral no sólo implica una apertura de la imagen del contratista, en tanto actores característicos del campo latinoamericano, sino que requiere una nueva mirada conceptual que contemple la complejidad del capital o producción y la emergencia de nuevos actores y necesidades de intermediación. Una mirada parcial de estas empresas resulta insuficiente para comprender estos procesos. La perspectiva de los trabajadores y las empresas contratantes de estos servicios permite aproximarse de una forma más completa, a la vez que compleja, a la idea preliminar e hipotética de que la intermediación viene a resolver múltiples necesidades desde un aspecto productivo.

De la misma forma, Cordon (2015) describe que los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal, la empresa contratista, los subcontratistas y el intermediario, cuando compartan permanentemente un lugar de trabajo, podrán reunirse con el

propósito de coordinarse entre sí y respeto de las condiciones laborales, en virtud del cual se realizará la actividad laboral destacada. Esta coordinación, en definitiva, estaría dirigida al intercambio de información y la utilización de la información recibida, entre otros fines, se debe discutir posibles medidas y medios de protección y/o prevención ante accidentes de trabajo, además deberían fijarse plazos para la celebración de reuniones periódicas entre los representantes legales de las empresas concurrentes en el centro laboral de la empresa usuaria.

De manera semejante, Valero y Riaño (2017) manifestaron que la prevención de los accidentes de trabajo es un componente de la gestión del riesgo, y los empleadores deben ocuparse de los efectos que éstos pueden causar en diferentes ámbitos. Hoy en día, las empresas ya no emplean directamente a todos sus empleados, por lo que recurren a diversas formas de intermediación laboral, exponiendo a esta población trabajadora a otros factores de riesgo dentro de la empresa. En los casos en que el empleador no es quien emplea directamente a sus trabajadores, en lo que respecta a los accidentes de trabajo y teniendo en cuenta las labores del trabajador fueron dentro de la empresa usuaria, resulta de vital importancia determinar el alcance de la responsabilidad de quién o quiénes están llamados a asumir el riesgo, y en consecuencia, si se podría decir de la solidaridad y con sus efectos que tienen para los trabajadores. Con ello sabemos que existe una norma especial de amparo tanto nacional como internacional, la cual es base principal, al momento que los jueces tienen que dictar fallos judiciales de acuerdo a su respectiva interpretación. Es por ello al presentar desde la respectiva legal y jurisprudencial, el cual se refleja la responsabilidad y solidaridad en la atención de accidentes de trabajo cuando existe la figura de intermediación laboral.

Igualmente, Yuki et al. (2005) señalaron que, dentro de las actividades productivas, es en el sector secundario donde se han realizado el mayor número de trabajos, esto puede deberse a que la frecuencia en este sector es importante, o porque la gravedad de los accidentes y su consecuente pérdida económica es mayor que en los otros sectores productivos. Así mismo, se

reporta una diferencia entre la frecuencia de accidentes según condiciones de contratación, en donde los trabajadores no sindicalizados presentaron mayor cantidad de accidentes que los sindicalizados, lo cual puede estar motivado por la participación activa del sindicato en defensa de mejores condiciones para el trabajo o se podría suponer que esto es resultado de que los trabajadores no sindicalizados tienen condiciones de trabajo más deficientes que los que cuentan con alguna agrupación gremial.

1.4.2. Antecedentes nacionales

El investigador Calderón (2015) describió que se da preferencia al fenómeno de la nueva globalización empresarial en el ámbito laboral, donde las distintas manifestaciones en que se distribuyen las actividades productivas en diferentes sectores empresariales, propiciaron la incorporación de nuevas formas de organización del trabajo, con efectos en entorno laboral. En el Perú específicamente, la subcontratación y la intermediación se ejecutan cuando los trabajadores se trasladan a las propias instalaciones de la empresa usuaria, donde realizan sus actividades destacadas, las mismas que son controladas por la empresa usuaria. En este contexto, el impacto de este proceso en las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo se refleja en una protección cada vez menor de los trabajadores, ya que las responsabilidades y obligaciones del empleador se vuelven cada vez más desdibujadas, particularmente en este caso, donde los trabajadores se trasladan a un lugar de trabajo controlado por la empresa usuaria. En relación con nuestro ordenamiento jurídico, los empleadores se convierten en los principales obligados a brindar sistemas de seguridad y salud en el trabajo, y esta obligación se extiende, con una supervisión especial de control, al titular de la empresa principal o la usuaria.

Asimismo, Polo et al. (2017) describieron respecto al sostenimiento de la fuerza laboral tan necesaria para el empleador, donde es urgente generar condiciones adecuadas de seguridad del trabajador para evitar riesgos ocupacionales, tanto ergonómicos, físicos, químicos,

biológicos, psicosociales, etc.; accidentes laborales; enfermedades profesionales; estrés, entre los más destacados. También señala, que no es menos importante el tener que afrontar el costo económico que genera la elevada carga de morbilidad, tanto para el Estado por la asistencia que tiene que ofertar, como para el trabajador. Por lo tanto, urge la necesidad de ampliar la proporción de trabajadores con seguros de salud y de trabajo. También sugiere fortalecer la legislación laboral respecto a derechos laborales, seguridad social, seguro de salud y seguridad del trabajador. Recomendando que en países con modelos económicos de libre mercado es preciso legislar sobre solidaridad, responsabilidad directa y subsidiaridad, a fin de proteger al trabajador en toda actividad económica. Urge la determinación de un sistema de información para generar y magnificar el fenómeno en estudio, además de recolocar en la agenda política los efectos de la subcontratación a fin de evitarla y prevenirla.

De igual manera, Zamudio (2015) describe que la interrelación laboral puede graficarse como un mercado, donde los actores principales son las empresas que contratan directa o indirectamente con los trabajadores y las empresas de seguros, las cuales pueden ser personas que coadyuven al cumplimiento de los derechos laborales, tales como la seguridad y salud en el trabajo, la cual se busca incentivar con políticas claras para el mejor desempeño dentro de las empresas usuarias. Las Instituciones de inspección laboral, como la Superintendencia nacional de fiscalización laboral (Sunafil), y las mismas normas sancionadoras del ordenamiento jurídico y las inspecciones investigativas son reacciones estatales inmediatas como inferencia de la vulneración de derechos laborales; en este caso los temas de seguridad y salud en el trabajo.

La demanda del mercado laboral permite ahorrar recursos patrimoniales y humanos en las inspecciones investigativas que buscan sancionar las infracciones, de ese modo se podrán redirigir esos recursos hacia las inspecciones orientadoras y así evitar la continua intervención reactiva del Estado. Esta lógica también puede aplicarse a los derechos socio laborales

constantemente vulnerados en el Perú y quien sabe tal vez a todos los derechos tutelados por el ordenamiento. La idea no es hacer un análisis económico de costo-beneficio sobre si es mejor pagar las multas o cumplir con los derechos laborales, sino informar a las empresas del mercado laboral que su ineficiencia en el mercado ocasiona una intervención del Estado obligada por las circunstancias y que dicha fiscalización la realizará un estado del tercer mundo, con todas las implicancias que esa connotación trae consigo, por ejemplo la dación muy apresurada de leyes con aumento de sanciones o normas excesivamente generales sin criterios específicos para los servidores (inspectores de trabajo), quienes procurarán en base a esa norma el cumplimiento de los derechos de los trabajadores por parte del empleador.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación

Esta investigación nace de una necesidad de definición doctrinal, con respecto a la responsabilidad civil de las empresas usuarias en los accidentes de trabajo de las empresas de intermediación. Ante esta problemática surge la corresponsabilidad y algunas responsabilidades como mecanismo de protección en el centro laboral de los trabajadores subcontratados, que enfrentan condiciones mínimas de seguridad laboral o accidentes laborales, y esta protección puede resultar insuficiente y peligrosa.

Dado que, con base en el análisis actual de la normativa, se destacó la falta de protección a las víctimas de accidentes laborales, lo que conllevan a la importancia de esta investigación donde la responsabilidad solidaria sea el mecanismo de protección más sustancial e importante hacia el trabajador, como medida para proteger a los trabajadores frente a operaciones económicas complejas, como la intermediación laboral. Ante esta situación, se deben proteger, de manera colectiva e individual, los derechos de los trabajadores que no tienen control ni poder de decisión y los que más inciden negativamente en sus relaciones laborales. Razón por la cual, con la responsabilidad solidaria, es necesario no solo asegurar el pago de las prestaciones

laborales de los trabajadores destacados a la empresa usuaria en la condición o escenario de intermediación laboral, sino también respetar el cumplimiento de las obligaciones del empleador en lo referente de seguridad social y la protección en casos de accidentes dentro de su entorno laboral.

Tiene una propuesta a la norma, lo que significa que se debe sugerir la necesidad de la responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria en el accidente de trabajo. En esa medida, resulta fundamental poner en práctica medidas planteando una propuesta de mejora en la norma, es decir que exista la necesidad de la obligación solidaria de la empresa usuaria en los contratos de intermediación laboral en temas de responsabilidad solidaria ante el accidente de trabajo. Con esta mejora a la norma las víctimas de un accidente de trabajo, ocurrido en las instalaciones de la empresa usuaria, estarán protegidas.

1.5.2. Importancia de la investigación

Los resultados de esta investigación servirán de referencia en la normativa sobre responsabilidad solidaria, en la Ley de intermediación laboral, con el fin de asegurar el pleno cumplimiento de los derechos laborales no garantizados de los trabajadores por la fianza, en caso de accidente de trabajo, donde se separe del origen referido al aprovechamiento y beneficio por parte de la empresa usuaria al trabajo realizado por el personal destacado y el accidente de trabajo. Con lo expuesto denotamos que la investigación es practicable y factible porque es necesaria y beneficiosa para la sociedad, además, se logrará el pleno desarrollo de las disposiciones de la normatividad sobre la obligación civil solidaria.

1.6. Limitaciones de la investigación

La presente investigación tuvo la colaboración y la validación entre jueces y especialistas, asimismo de servidores públicos del Ministerio de trabajo, abogados y trabajadores de empresas intermediarias, quienes brindaron aportes significativos a las

acciones de la responsabilidad civil solidaria, para proporcionar informaciones estadísticas y el llenado de encuestas.

No existió limitaciones en el plano tecnológico y científico, es posible realizar este estudio, ya que no requiere mayores costos financieros, y no utiliza tecnologías informáticas especializadas. Asimismo, las ubicaciones de los entrevistados, así como las empresas que fueron objeto de estudio, se encuentran dentro del área metropolitana de Lima; de igual manera, se cuenta con legislación y normas disponible al respecto.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- a) Analizar la responsabilidad civil solidaria legal de las empresas usuaria y de intermediación en la protección de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo: caso sector hidrocarburos, Lima, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Evaluar las normas sobre la responsabilidad civil solidaria de las empresas usuarias y de intermediación en la protección de los trabajadores ante accidentes de trabajo.
- b) Explicar a partir de los accidentes de trabajo la relación con las empresas usuarias e intermediación.
- c) Proponer las modificaciones mediante norma la responsabilidad civil solidaria de la empresa usuaria e intermediación, garantizando la protección del trabajador frente a los accidentes de trabajo.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general:

- a) La falta de normativa de responsabilidad civil solidaria legal incide en la disminución de protección de los trabajadores frente al accidente de trabajo por la

empresa usuaria e intermediación laboral, ocurridos en las instalaciones de la empresa usuaria.

1.8.2. Hipótesis específicas:

- a) Existe correlación entre la Ley de intermediación laboral y la responsabilidad civil solidaria de las empresas usuarias e intermediación en la desprotección de los trabajadores ante accidentes de trabajo.
- b) Existe relación entre la desprotección de los trabajadores ante accidentes de trabajo y las empresas usuarias e intermediación.
- c) La responsabilidad civil solidaria en los accidentes de trabajo justifica la modificación que deben efectuarse para garantizar la protección del trabajador.

II. MARCO TEORICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *Responsabilidad de la empresa usuaria*

En el ámbito legal y fiscal es muy habitual discutir el tema de la responsabilidad, no solo de la empresa usuaria de la operación de que se trate, sino también de los terceros involucrados, asimismo, se presentan sistemas de comunicaciones escritas que ordenan embargos de créditos comerciales, cuando se trata de la responsabilidad subsidiaria del pagador en caso que no proceda como se le exige cuando se produzca un accidente.

En la práctica del ámbito mercantil nos encontramos solo con referencias de responsabilidad solidaria por parte de los administradores de alguna entidad, que haya realizado una gestión de la empresa para ver la responsabilidad solidaria en casos de accidentes de trabajo. Ya que ambos términos implican cosas diferentes.

Al analizar correctamente dicho entorno, aparecerán los resultados de sus propias características de lo señalado para luego identificar similitudes y diferencias al momento de la aplicación de la ley laboral.

Es por eso que, al hablar de la responsabilidad solidaria y subsidiaria en materia de subcontratación, encontramos que no sería lo mismo responder de manera solidaria que de manera subsidiaria, siendo así la primera de estas que le faculta al trabajador demandar a todos los que el considere que deban o puedan responder por sus derechos, estando éstos, por tanto, en caso de proceder dicha responsabilidad, obligados a responder conjuntamente de las prestaciones demandadas.

2.1.1.1. Responsabilidad subsidiaria. Según Cabanellas (2001) describe en el diccionario Enciclopédico de derecho usual, la responsabilidad subsidiaria se define como una subsidiaria que se aplica a una acción o responsabilidad que reemplaza o refuerza a otra principal. Aceptar la responsabilidad de corregir lo faltante y suplir lo faltante, para el bien de

las partes.

Así, se concluye que el afectado por el pasivo se encuentra en esta situación a una responsabilidad para responder de otra obligación porque el titular de la obligación no cumplió o dejó de cumplir. Por lo cual, en el derecho común, la forma habitual de generar este tipo de responsabilidad es a través de un contrato de fianza, previsto en el artículo 1868° del Código civil, donde señala que es una obligación secundaria en virtud de la cual una a más personas responde de una obligación ajena, de esa manera se compromete con el acreedor a cumplirla si no cumple el deudor principal en parte o en todo con sus responsabilidades.

De manera que, la responsabilidad subsidiaria solo surge si el deudor principal se declare insolvente. En otras palabras, la responsabilidad subsidiaria afecta en el sujeto cuando exista la falta de pago de una deuda por parte de un tercero, cuando le es imposible recaudar al titular, se traslada dicha obligación a aquellos que tienen pendientes de pago con él, la deuda pasa a ser del que posee el crédito, en caso de incumplimiento de la orden y cantidad que tuviera pendiente de abono, se puede hacer el reclamo por no cumplir con la obligación de pago.

De forma semejante, los subsidios en el campo del derecho laboral forman parte de un concepto de derecho común, pero con sus propias características y efectos, que se explican en términos de principios y fines específicos de esta rama jurídica en particular.

Por tanto, se persigue la constitución de la responsabilidad subsidiaria a costa de la empresa beneficiaria, lo que otorga cierta seguridad a los trabajadores destacados en la empresa usuaria, es decir, se garantice sus derechos laborales, a la seguridad industrial y demás prestaciones derivadas de los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

Asimismo, la responsabilidad subsidiaria de la empresa usuaria tiene carácter propio, participando también en otros muchos vínculos de carácter general, como es la fianza, previstos por el derecho civil. Por tanto, es necesario analizar si las normas establecidas en los artículos 1868° del Código civil y siguientes, son aplicables frente a situaciones que involucren derechos

de los trabajadores, siempre teniendo en cuenta que se protege estos derechos y las características institucionales.

De tal forma que, la responsabilidad subsidiaria, se aplicaría a la empresa usuaria, cuando solo responderá si es demandado por la otra parte, en este caso por el trabajador, pero esta figura se da frente a una insuficiencia de bienes o solvencia económica por parte de la contratista que puedan ser suplidos por la empresa usuaria.

2.1.1.2. Responsabilidad solidaria. Según Abeluk (2000) describe las obligaciones solidarias y específicas como obligaciones en las que, ante la cosa divisible y en presencia de varias personas activas o pasivas, cada sujeto tiene derecho a exigir la obligación total, y cada deudor puede tener que cumplirlo.

Consideramos ahora que a partir de una interpretación de la norma que comprende en la solidaridad a los derechos laborales del personal destacado a la empresa usuaria, la postura de la presente investigación es que dichas indemnizaciones si pueden ser exigidas a esta. Sin embargo, consideramos que debemos ir más allá y apelar a la razonabilidad de la normativa.

El fundamento de la solidaridad es no dejar desprotegidos a los trabajadores en relación a sus derechos laborales derivados de la actividad que realizan a favor de la empresa usuaria, pero en planilla de la empresa de intermediación laboral, en tanto la usuaria se beneficia con la misma. Con ello, no se alcanzaría a las indemnizaciones, como la de despido arbitrario, pues ésta no guarda relación alguna con la actividad laboral del trabajador destacado, sino que constituye una reparación ante el despido efectuado por el empleador, más aún si se suscita un accidente de trabajo.

A. Clasificación de solidaridad. La solidaridad se clasifica en:

- a) Solidaridad pasiva: Es decir, cuando hay muchos deudores y un acreedor puede reclamar la deuda total a uno de ellos.
- b) Solidaridad efectiva: Cuando hay muchos acreedores y tiene derecho cada acreedor a cobrar la totalidad de la deuda de un solo deudor.

- c) Solidaridad mixta: Se da cuando aparecen varios acreedores y deudores al mismo tiempo.

Por lo tanto, en el ámbito laboral, una responsabilidad solidaria y alguna posible responsabilidad tendrán las particularidades de la solidaridad pasiva ya que siempre existirá el trabajador como el único acreedor y la pluralidad de deudores, como son: empresa de servicios o empleadora y empresa usuaria.

B. Efectos de la solidaridad. El impacto de la solidaridad tiene sus consecuencias jurídicas, por lo que es muy importante identificar estas consecuencias para ver si este tipo de responsabilidad garantiza a los trabajadores sus derechos. Como se enfrentan a un compromiso solidario pasivo, los efectos se dividen en:

- a) Impacto entre acreedor solidario y deudor solidario, donde es necesario indicar las consecuencias que se producen entre trabajadores, empresarios y empresas de servicios.
- b) Impacto entre la parte y algunos deudores posteriores a la extinción de la deuda, donde son los efectos entre la empresa de servicios y la empresa principal en caso de que uno de los deudores cumpla la obligación.

Así, la doctrina del derecho civil distingue entre dos supuestos: es la solidaridad en beneficio de todos los deudores o en beneficio de algunos de ellos. Como en el campo laboral sólo intervienen las empresas de servicios, el artículo 1186° del Código civil también establece que el acreedor puede ser contra cualquier empresa conjunta y deudores solidarios, o contra todos a la vez.

2.1.1.3. Responsabilidad solidaria en el derecho peruano. Respecto a la responsabilidad solidaria se señala que cada acreedor responde por sus adeudos, de ahí que el Código civil, en su artículo 1183°, describe que la solidaridad no se presume, sino que la ley o el título de la obligación deben establecerla de manera expresa. Asimismo, se considera dos

figuras en el ámbito del Derecho del trabajo: la intermediación laboral y el de la tercerización. Por consiguiente, la solidaridad procede de un mandato legal o pacto expreso, obedece a que la solidaridad pasiva es una medida severa, ya que permite que el acreedor en su totalidad cobre la prestación a cualquiera de los codeudores.

Asimismo, en el artículo 25° de la Ley 27626, que establece que sólo en los casos en que la fianza emitida por la persona jurídica intermediaria no sea suficiente para cubrir los restantes de los derechos de los trabajadores, la empresa usuaria está obligada a pagar estas deudas y sólo por el tiempo de prestación de servicios a la empresa. Por otro lado, en contraste a lo anterior descrito por la misma ley, limita esta responsabilidad, donde la norma es clara, y señala, que la empresa usuaria solo deberá responder por el tiempo de servicios que realizó el trabajador dentro de sus instalaciones.

2.1.2. Intermediación laboral

2.1.2.1. Evolución. Según Alegre et al. (2015) describen que en el Perú hasta el año 1978 la intermediación laboral estuvo prohibida y recién a partir de la promulgación del Decreto ley 22126 se abrió la posibilidad de ser utilizada, la que consentía brindar servicios a una empresa o persona que no es un empleador directo, pero estas deben ser para labores exclusivamente complementarias. Después años más tarde, en el año 1986, el Decreto ley 24514, deroga al Decreto ley 22126, y a medida que se amplía el campo de actividad de las empresas de servicios, permitiéndoles realizar tareas especializadas. Mientras tanto, la sanción prevista en el uso fraudulento de este tipo de subcontratistas fue la admisión de una relación laboral directa. Luego, antes de la regulación vigente en la materia, la constituyó el Decreto legislativo 728, Ley de promoción del empleo, en donde se desarrolló este y otros temas con más detalle y se amplió aún más el alcance para la empresa de servicio, además se detalla las labores que podrían ser especializadas y complementarias, añadiéndose labores principales a estas secundarias, con la única condición de que sean puramente temporales.

Finalmente, con la Ley 27626, donde se define el ámbito de aplicación en función de dos criterios básicos: el primero, es el destaque de trabajadores a la empresa usuaria, vale decir, el desplazamiento del trabajador al centro de laboral u operaciones de la empresa usuaria; y segundo, la cobertura de actividades principales en determinados supuestos de carácter temporal y de actividades complementarias y especializadas, regulando estas actividades para estas empresas especiales.

De igual manera, Ríos (2015) describe que en el Perú, el mayor grado de desprotección se presenta cuando el recurso de la intermediación se convierte en conflictos vinculadas con las situaciones fraudulentas, es decir, de trabajo ficticios de empresa o cooperativas, que se forman con el único propósito de ocultar la falta de voluntad real del empleador para asumir las responsabilidades de la contratación de trabajadores. Asimismo, no existen datos estadísticos sobre los aspectos de uso fraudulento de intermediación, sin embargo, se sabe que en un porcentaje muy alto de las denuncias de los trabajadores en el Ministerio de trabajo, este grupo corresponde a quienes han presenciado la desaparición de sus empleadores ficticios, y por tanto las prestaciones sociales conforme a ley. No obstante, se prevé una importante reducción del alcance de los acuerdos de intermediación en el ámbito de la prestación de servicios temporales, así como la exigencia de la responsabilidad solidaria.

2.1.2.2. La Intermediación laboral en el Perú. La intermediación laboral es el destaque o cesión de mano de obra por parte de una entidad intermediadora, los cuales pueden ser mediante empresa de servicios que ha sido formada principalmente para tal objetivo o cooperativa de trabajadores, hacia una empresa usuaria, creándose el vínculo laboral entre la entidad intermediadora y el personal destacado, descritos en los artículos 4°, 5°, 6°, 8°, 11° y 12°, de la Ley 27626 y el artículo 14° del D.S. 003-2002-TR.

Por otro lado, Toyama (2008) describe que la doctrina extranjera muchas veces considera que intermediación es como la colocación laboral, ósea una especie de agencia de

empleo o destacados profesionales que son contratados para realizar un trabajo, es por ello, que no existe una definición uniforme del derecho comparado sobre este tema. Es así, que la definición de intermediación laboral es el destaque de trabajadores para realizar trabajos bajo la dirección de la empresa usuaria a la que han sido destinados, de acuerdo con su facultad de uso de la empresa usuaria y servicios especiales.

A. *Ámbito de aplicación de la ley.* El ámbito de aplicaciones de la ley de intermediación se podrá realizarse por empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de conformidad a la Ley general de sociedades o de cooperativas. La intermediación laboral interviene solo para realizar trabajos específicos que requiera las empresas usuarias, la cual está regulada por el Código civil, para lo cual las personas naturales y las personas jurídicas forman asociaciones, fundaciones y comités, asimismo las empresas individuales de responsabilidad limitada no podrán realizar este tipo de servicios.

Las empresas de intermediación deben estar inscritas en un registro a cargo de la Autoridad administrativa de trabajo, basados en la ley y su reglamento. Nos dice que las empresas tienen como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral, quiere decir que no pueden dedicarse a otra actividad, solo podrán realizar actividades de intermediación laboral. Sin embargo, las empresas de intermediación debidamente constituidas pueden desarrollar simultáneamente cualquier actividad de intermediación prevista en la Ley, siempre que conste así en su estatuto y registro. Teniendo como referencia, los artículos 2° y 10° de la Ley 27626.

B. *Derechos y beneficios laborales de la intermediación.* Los derechos y beneficios laborales en la intermediación contemplan que los socios trabajadores de las cooperativas y los trabajadores de las empresas de servicios están de acuerdo al régimen laboral de la actividad privada. Así mismo, se señala que, durante el periodo de la prestación de sus servicios en la empresa usuaria, este tiene derecho a las retribuciones y condiciones de trabajo que ofrece la

empresa a sus trabajadores asalariados, cuando son de alcance general, excepto que las labores desarrolladas no sean efectuadas por ningún trabajador de la empresa usuaria. Teniendo como referencia los artículos 2° y 10° de la Ley 27626 y el artículo 5° del D.S. 003-2002-TR.

C. Supuesto de intermediación laboral prohibidos. La empresa usuaria no podrá contratar los servicios de una empresa o cooperativa, reguladas por la ley, en los siguientes casos:

- a). En casos que el trabajador este haciendo uso de su derecho mediante una manifestación, protesta o huelga, estas deben estar debidamente aprobados por la autoridad correspondiente.
- b). Para cubrir al trabajador por lo ya mencionado en el supuesto del párrafo anterior, o en otra diferente empresa de servicios, los mimos que deben estar reguladas por la ley.

Asimismo, por reglamento, descrito en el artículo 8° de la Ley 27626 y el artículo 14° de D.S. 003-2002-TR, se podrá establecer otros supuestos limitantes para el proceso de la intermediación laboral.

D. Desnaturalización en el contrato de intermediación laboral. La desnaturalización en el contrato de intermediación laboral se da cuando se verifique mediante el proceso de inspección a cargo de la Sunafil o Autoridad administrativa de trabajo, donde se encuentren los siguientes supuestos:

- a) Cuando se exceda el límite porcentual establecido para la intermediación de servicios temporales, es decir, cuando supere el 20% del número total de trabajadores de la empresa.
- b) Los intermediarios de servicios temporales se diferencian de aquellos que pueden ser objeto de contratos alternativos o no permanentes.
- c) Intermediario para tareas distintas a las no especificadas en el contrato.

d) La reiteración que la empresa usuaria incumpla con las obligaciones.

Así mismo, queda en verificación la reincidencia de la empresa usuaria cuando la falta persiste y en una nueva revaluación realizada continúa con el incumplimiento del mismo punto del proceso anterior.

E. Clases de la intermediación laboral. Estas clases tiene una referencia en el artículo 11° de la Ley 27626, los cuales son:

- a) Intermediación de servicios temporales: Son las prestaciones de servicios de uno o más trabajadores destacados en una empresa usuaria, para realizar labores temporales o de naturaleza ocasional, los cuales son distintas a las actividades normales en el trabajo, o también de suplencia, bajo la dirección y supervisión de la empresa usuaria, descrito previstos en el Título II del Texto único ordenado del Decreto legislativo 728, el mismo que fue admitido por Decreto Supremo 003-97-TR.
- b) Intermediación de servicios complementarios: Constituye la actividad adicional de la empresa usuaria es una actividad de naturaleza secundaria o carácter auxiliar, no relacionada con su actividad principal, y la ausencia o inactividad no perturba la actividad empresarial comercial. Ejemplo: limpieza, vigilancia interna o externa.
- c) Intermediación de servicios especializados o alta especialización: Empresa que presta servicios adicionales de alta especialización, pero que son complementarios o ajenos a la actividad principal, y requieren un alto nivel de cualificación técnica, científica o profesional. Ejemplo: mantenimiento y limpieza en detectores de sensores en los pozos de hidrocarburos, limpieza de cánulas en los detectores de conraincendios.

D. Diferencia entre la intermediación laboral y la tercerización. Las diferencias de

intermediación y tercerización son las siguientes:

- a) En la intermediación laboral es un simple destaque de mano de obra (un puesto de trabajo), mientras que la tercerización se brinda un servicio integral de una parte de proceso productivo.
- b) En la intermediación laboral esta actividad se podrá contratar para realizar servicios tanto complementarios y especializados y de carácter temporal, en la empresa usuaria, mientras tanto en la tercerización, tiene por objeto, por su parte, se haga cargo de una parte del proceso productivo, de la empresa principal;
- c) En la intermediación la empresa usuaria tiene facultades de fiscalización y dirección sobre el personal destacado, mientras que en la tercerización solo puede haber coordinación y la empresa principal no puede tener la dirección sobre el personal de la empresa de tercerización.
- d) En los trabajos de intermediación no interesa el resultado de los servicios, mientras que en la tercerización el contratista es responsable por los resultados de los servicios integrados ofrecidos y cotizados.

2.1.3. Accidente de trabajo

2.1.3.1. Seguridad y salud en el trabajo. Según Riaño et al. (2016) describen que los elementos de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se encuentran en los principales cambios que ocurren por las modificaciones en las normas legales, esto particularmente para la política y la investigación de accidentes aportan significativamente en la seguridad y salud en el ámbito de trabajo. Los elementos con menos cambios en un sistema de gestión son los objetivos, programas, y el control operacional, lo cual llama la atención ya que son estos los que permite en mayor medida prevenir los accidentes laborales. Y las principales modificaciones se dan en la identificación de peligros, medición y seguimiento al

desempeño, puesto que en las empresas incorporan nuevos indicadores, especialmente de impacto puntual ante los accidentes.

Asimismo, la seguridad y salud en el trabajo es considerado un derecho fundamental de todos los trabajadores, que tiene como objetivo, la prevención de enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo en las actividades de una empresa cualquiera que sea su sector. Para eso, las organizaciones públicas y privadas deben exigir que los sistemas de gestión y vigilancia tengan los resultados óptimos para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con los objetivos de proteger en forma preventiva los temas de seguridad y salud en el trabajo a fin de minimizar los daños en la integridad física y mental de los trabajadores en casos de ocurrir algún tipo de accidentes que guarden relación al desarrollo de la actividad de su trabajo.

2.1.3.2. Accidente de trabajo. Según Yañez y Acevedo (2018) describe que según la Comunidad Andina-CAN (2003), un accidente de trabajo es todo un suceso repentino, ya que son producidas dentro del centro laboral debido al trabajo que realiza el profesional destacado, y que en muchos casos los accidentes producen en el trabajador una invalidez, disfunción, lesión o la posibilidad de muerte del trabajador.

Del mismo modo, Valderrama et al. (2016) definen un accidente de trabajo como un evento repentino que ocurre como resultado o durante el trabajo y causa lesión, disfunción, invalidez o muerte del trabajador. En este sentido, para que ocurra un accidente de trabajo, debe ser un hecho ocurrido en la instalación ya sea como consecuencia del desempeño de la actividad laboral o como resultado de la realización de la actividad.

Asimismo, según el glosario del Decreto supremo 005-2012-TR y reglamento de la Ley 29783; describe un accidente como: Un evento repentino, que ocurre como resultado de o durante el trabajo y que causa lesión, disfunción, incapacidad o muerte del trabajador. Un accidente de trabajo es registrable para las autoridades externas e internas cuando se produzca

durante la ejecución del trabajo conforme a las órdenes del empleador o empresa usuaria incluso fuera del lugar donde desarrolla sus actividades y horas de trabajo.

Según el glosario de términos del Decreto supremo 005- 2012-TR, del reglamento de la Ley 29783, los accidentes de trabajo con lesiones del trabajador producto de una actividad laboral, que se pueden clasificar en:

A. Accidente leve. Es una lesión que impide al trabajador realizar su trabajo, y producto del resultado de la evaluación médica, el lesionado tiene derecho a un breve período de descanso con límite máximo para reincorporarse a su trabajo, labores habituales al día siguiente.

B. Accidente incapacitante. Es una lesión que impide al trabajador realizar su trabajo, y producto del resultado de la evaluación médica, el lesionado requiere tratamiento médico especializado o ambulatorio para su recuperación, otorgándosele descanso para ello. Estos accidentes incapacitantes, según su diagnóstico médico para su tratamiento y tiempo, pueden ser:

- a) Accidente Incapacitante -total temporal: Esto ocurre cuando una lesión incapacita a la persona afectada para usar su propio cuerpo y recibirá tratamiento médico hasta que su salud se recupere por completo.
- b) Accidente Incapacitante - parcial permanente: Esto ocurre cuando una lesión provoca la pérdida de una extremidad, órgano o función.
- c) Accidente Incapacitante - total permanente: Cuando la lesión provoque la pérdida total de la anatomía o función de un miembro o de un órgano; o sus funciones.

C. Accidente mortal. Es el accidente cuya consecuencia conduce al fallecimiento del trabajador. Si la lesión produce la muerte del trabajador, para efectos estadísticos, se debe tomar en cuenta la fecha de la muerte, independientemente del tiempo transcurrido desde la fecha del accidente hasta el momento del fallecimiento.

2.1.3.3. Términos asociados al accidente de trabajo. Los términos asociados al accidente de trabajos están determinados por:

A. Actividad. Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador, en concordancia con la normatividad vigente.

B. Actividades peligrosas. Operaciones industriales o servicios que son susceptible de producir riesgos graves que afectan negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores o los bienes.

C. Causas de los accidentes. Son sucesos relacionados entre sí que se suscitan para que concurra un accidente. Las cuales se dividen en: Falta de control, Causas básicas y Causas Inmediatas. La Falta de control esta relacionadas a las fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección en seguridad y salud en el ambiente laboral. Del mismo modo, las causas básicas, son las razones por las cuales los actos y condiciones inseguras se efectuaron; y se subdividen en factores personales y de trabajo; donde los Factores personales son factores que están referidos a las limitaciones en conocimientos, habilidades, capacidad inadecuadas o tensiones presentes en el trabajador; por otro lado, los factores del trabajo, son los factores que están referidos al entorno del trabajo, los cuales son: las condiciones y medio ambiente de trabajo, organización, métodos, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros. Finalmente, las causas inmediatas son las circunstancias que se presentan antes de las condiciones peligrosas; esta a su vez se subdividen en actos y condiciones subestándares, donde las condiciones subestándares están enmarcadas en el entorno del ambiente de trabajo que pueda causar un accidente, donde estas circunstancias, entornos y materiales se apartan de la norma interna, externa y procedimientos, generando que se presenten facilidades para la ocurrencia de un accidente. Los actos subestándares o inseguro son cualquier comportamiento de acto, omisión

o mala práctica por parte de un trabajador que aumentan la probabilidad de un evento, ya sea un accidente y/o una enfermedad profesional.

D. Enfermedad profesional. Una enfermedad contraída como resultado de realizar su actividad laboral.

E. Equipos de protección personal (EPP). El EPP está diseñado para proteger a los trabajadores de uno o más peligros. Esencialmente, brindan seguridad para el desempeño de una actividad profesional y reducen el riesgo de lesiones o accidentes en el lugar de trabajo.

F. Investigación de accidentes e incidentes. Proceso de identificación de los factores, elementos y circunstancias que concurren para causar los accidentes e incidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección del empleador tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.

G. Lugar de laborales. Cuando hablamos de lugar de trabajo, nos referimos a las áreas del lugar de trabajo, estén construidas o no, donde las personas tienen que permanecer o tener acceso debido a su trabajo.

H. Medidas de prevención. Son medidas adoptadas que protegen la vida y la salud de los trabajadores. Sin embargo, debe entenderse que las medidas preventivas son todas las medidas que sirven para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores y cuya implementación constituye las obligaciones y responsabilidades tanto de la empresa como del trabajador.

I. Peligro. Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.

J. Prevención de accidentes. Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el propósito de evitar y prevenir los accidentes.

K. Riesgo laboral. Es la posibilidad de que un trabajador sufra algún daño como

consecuencia del trabajo. El daño relacionado con el trabajo es una enfermedad, dolencia o lesión que resulta de la actividad de su trabajo.

L. Salud laboral. Es la reducción y/o eliminación de los factores de riesgo en el lugar de trabajo, constituyendo un ambiente de trabajo adecuado, donde los trabajadores puedan realizar una actividad en condiciones saludables y de su entorno seguro.

M. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Es una serie de procesos administrativos y factores interrelacionados que tienen como principal enfoque la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que puedan ocurrir en el lugar de trabajo.

N. Trabajador. Es una persona física que presta servicios al empleador en el marco y entorno de la subordinación, con sujeción a cualquier horario, régimen laboral, independientemente del tipo de contrato laboral y por lo cual reciba una remuneración.

2.1.4. La Responsabilidad civil en los accidentes de trabajo

Según Soto et al. (2015) describen que los orígenes de la responsabilidad civil, se remontan al derecho romano; aun cuando la palabra responsabilidad data del siglo XVIII. Sin embargo, a lo largo de estas décadas se ha ido definiendo, a través de la legislación y la doctrina, el contenido de la responsabilidad civil, así mismo, diferenciando dos orígenes: responsabilidad civil contractual y extracontractual; la diferencia entre ambos se circunscribe al origen de las obligaciones y al nexo de causalidad. En cuanto al origen, las obligaciones entre las partes deben derivar de un acuerdo (contrato), mientras que, en el caso de la responsabilidad civil extracontractual, las obligaciones derivan claramente de la ley.

Nos queda claro que aun cuando el empleador haya cumplido en asegurar al trabajador en las entidades de salud o haya adquirido una póliza de trabajo riesgoso, los accidentes de trabajo constituyen una responsabilidad civil, donde el trabajador puede solicitar en la vía civil

la indemnización por daños y perjuicios a consecuencia o derivados de un accidente de trabajo ocurrido dentro del ámbito laboral o por el desempeño de la misma.

Según la Ley procesal del trabajo, establece que los jueces especializados de trabajo son los que tienen la competencia que cuando se presente un proceso sobre accidente de trabajo deberán de conocer la indemnización pretendida por los daños y perjuicios de este evento. Así mismo, en la Casación laboral 4258-2016-Lima, ratifica los criterios para el alcance o magnitud de la responsabilidad civil; así también señala que busca reparar la falta no cumplida de la obligación nacida de un acto voluntario o el incumplimiento de una obligación general conforme a la ley de no dañar los bienes lícitos de un tercero sin alguna relación jurídica.

De manera similar, Gómez (2016) describe que, si bien el ordenamiento jurídico laboral califica de derecho a indemnización a toda persona que sufre un daño, existe un principio general de que el perjudicado o sus dependientes o sus causahabientes, si la víctima del daño no sobrevivió al desastre, tiene derecho a la indemnización. Asimismo, en la Casación laboral 4258-2016-Lima, señala que todo accidente de trabajo debe ser indemnizable y que la indemnización debe beneficiar tanto al trabajador lesionado como a los beneficiarios en caso de accidente mortal por las actividades encomendadas por la empresa.

2.1.4.1. Clases de responsabilidad civil. La responsabilidad civil se evidencia para nuestro tema y con el fin de reparar el daño ocasionado busca que sean contractuales o extracontractuales. La responsabilidad extracontractual obliga y exige la reparación de los daños causados por culpa o negligencia.

De manera que, Taboada (2000) señala que se establece en los términos del principio de responsabilidad civil contractual y dentro de la terminología descrito en el Código civil peruano sobre la responsabilidad derivada del incumplimiento de las obligaciones, cuando el daño es consecuencia de la falta de cumplir una obligación voluntaria. Así mismo, en la Casación laboral 4258-2016-Lima, señalan que la responsabilidad contractual surge del

incumplimiento de una obligación preexistente; y, obligaciones contractuales adicionales o responsabilidades extracontractuales, una nueva obligación emergente que no existía antes de que ocurriera el evento que da origen a la obligación.

Según la Ley de seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, las contratistas, (incluye los de intermediación laboral) y visitas cuando se encuentren en sus instalaciones realizando alguna actividad; y que por resultado de ello, resulta alguno dañado, en consecuencia, esta ley establece en temas de seguridad y salud en el trabajo, deberá asumir la responsabilidad civil en virtud del contrato entre el empleador y el empleado; También existe una responsabilidad civil extracontractual entre el empleador y un tercero lesionado como consecuencia de un accidente de trabajo. Bajo este contexto el derecho laboral, señala que debe existir un vínculo laboral.

Según Taboada (2000) describe que el daño es consecuencia y se encuentra en el ámbito de la responsabilidad civil extracontractual, cuando este se produce sin una relación jurídica previa entre las partes, o incluso inexistente, no del incumplimiento de una obligación voluntaria, sino simplemente a un deber común de no generar un daño a otro.

Por tanto, se debe recalcar que el contrato o vínculo laboral establece una relación laboral jurídica (en la que se definen las obligaciones y deberes del trabajador y la empresa usuaria y empleador), incluyendo la responsabilidad civil derivada del contrato. Donde los empleadores, contratistas y trabajadores no deben causar daño en el lugar de trabajo, esta es una obligación legal.

2.1.4.2. Teorías sobre la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo. En consonancia con la teoría jurisprudencial del carácter vinculante del laudo exhalado en la Casación laboral 4258-2016-Lima, en un proceso de pago de indemnización por daños y perjuicios, hay seis teorías sobre la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo, las cuales son las siguientes:

A. De la responsabilidad objetiva. Esta teoría establece que el empleador es responsable de cualquier accidente de trabajo que ocurra en sus instalaciones, incluso si se debe a causas aleatorias, independientemente de la culpa quien lo tenga, contratista o empresa usuaria, ya que por este simple hecho lo hace responsable del evento sucedido. En consecuencia, esta teoría se basa en el principio de que cualquier trabajo es una actividad riesgosa, y estos riesgos pueden ser bajos o altos, que se realiza en beneficio de la empresa que contrata el servicio, por lo que el perjuicio causado por la operación debe ser asumido por la empresa que obtiene beneficios por este trabajo.

B. Del riesgo profesional y técnicos. Esta teoría establece que los empleadores son responsables de los accidentes de trabajo, independientemente de la causa. Por lo tanto, establece que toda actividad laboral contiene riesgos altos y bajos inherentes a cualquier actividad de trabajo, los cuales pueden ser abordados incluso con medidas de seguridad para evitar accidentes, como son las medidas de control preventivas. Así, el empleador y la empresa usuaria es responsable de los accidentes de trabajo que se originan en el desempeño de la actividad laboral, porque están relacionados con la actividad que realiza.

C. De la responsabilidad contractual. La teoría de la responsabilidad contractual establece que, con base en el contrato de trabajo, el empleador es responsable de la seguridad del trabajador, siendo el empleador el causante de cualquier lesión laboral que sufra el trabajador; Esto se basa en el principio *Iuris Tantum* de la culpa del empleador.

Asimismo, la Ley 29497 sobre la Ley de procedimientos laborales, que trata en su artículo 23°, de la carga de la prueba, donde describe que el trabajador es capaz de probar la relación laboral legal y de subordinación, por lo que esta teoría asume el principio de reversión de la carga de la prueba.

Así, desde el punto de vista teórico, el empleador sólo puede eximirse de responsabilidad si prueba que no es responsable del accidente de trabajo; Pero este problema

es causado por un evento que no tiene que ver con el contrato de trabajo o un evento aleatorio que no tiene que ver con la actividad realizada.

D. Del caso fortuito. La teoría del evento fortuito se basa en la premisa de que si una empresa recibe un beneficio de otra empresa de servicio (en nuestro caso), entonces es razonable y justo que el receptor del beneficio sea responsable del riesgo y surge la demanda. Es el resultado del uso de esta empresa y, por lo tanto, la responsabilidad total del empleador, incluso si él no tiene la culpa.

E. De la culpa. La teoría de la culpa determina que, para tener derecho a una indemnización, el trabajador debe probar la culpa de su empleador según las acciones u omisiones de este último respecto al accidente laboral sufrido, por lo tanto, es un principio que quien causa el daño, ya sea intencionalmente o por negligencia, es responsable de la reparación; siendo esta prueba de omisión o acciones las que se atribuye la culpa del empleador.

Asimismo, en lo resuelto en la Casación 18190-2016-Lima, se sostuvo que para interponer una demanda por daños y perjuicios se requieren cuatro supuestos para establecer la responsabilidad contractual: La conducta ilícita; La relación de causa y efecto; El daño; y por último El factor de atribución.

F. Del riesgo social. En el sistema de seguro obligatorio, está fue la base de la teoría, a través del cual, una vez hecho el daño a los trabajadores, la sociedad debe encontrar la manera de arreglar y reducir la carga sobre el conjunto de la sociedad, asegurando así que las personas afectadas tengan ingresos suficientes para vivir. Así, completa los ingresos que ya no percibe como consecuencia del accidente de trabajo. Por lo tanto, los accidentes de trabajo no son responsabilidad del empleador ni de los trabajadores, sino de la sociedad en su conjunto.

2.1.4.3. Naturaleza jurídica de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo.

La doctrina ha estipulado que al celebrar un contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal, este acto crea en el trabajador la obligación de prestar sus servicios, y sustenta la obligación de

obedecer, respetar y cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo y demás normas que aseguren la efectiva prestación de sus servicios, y por tanto la naturaleza jurídica de los actos de responsabilidad civil por accidentes sustentada por la doctrina que considera que se trata de responsabilidad contractual entre la empresa usuaria, empresa de intermediación y el trabajador; Porque el contrato de trabajo es la fuente de esta teoría. Asimismo, en el artículo 9° de la Ley de productividad y competitividad laboral (D.L. N°728), esta disposición otorga a los empleadores la facultad de dirigir, controlar y sancionar las actividades de los trabajadores de conformidad con el contrato de trabajo.

De igual modo, se debe tener en cuenta que la responsabilidad contractual tiene los siguientes elementos, que darán soporte a este sustento:

A. Agente imputable en los accidentes de trabajo. Para el agente imputable o causante, podemos señalar que es la acusada por su conducta y actos que causan daño y que son cometidos con clara intención. Jurídicamente hablando es la obligación de sufrir, pagar con las consecuencias que el orden legal señala, para nuestro caso en un accidente de trabajo será el empleador y en ocasiones el trabajador, definido por actos o condiciones inseguras y peligrosas en la actividad laboral. Para que una persona jurídica sea responsable, debe tener la personería jurídica obtenida después de ser inscrita en el registro público.

B. Antijuricidad en los accidentes de trabajo. Se entiende por conducta antijurídica un acto asociado al incumplimiento de las mismas obligaciones y obligaciones descritas en los contratos de trabajo y disposiciones legales. Las irregularidades en los accidentes de trabajo pueden ser causadas por circunstancias, de excesos y omisiones durante el vínculo laboral. La Casación laboral 4258-2016-Lima, señaló que la responsabilidad en un accidente de trabajo era contractual, y típicamente sería ilegítima, si implicara el incumplimiento de obligaciones definidas en los contratos de trabajo y obligaciones definidas por el ordenamiento jurídico.

C. Nexo causal. El artículo 1985° del Código civil peruano señala que, la

indemnización comprende las consecuencias que se deriven del hecho lesivo o generador del daño; “debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido”. Así, la relación de causalidad se forma a partir de la relación entre la falta y el daño causado, porque en la teoría de la responsabilidad laboral del empleador; aun en un supuesto de absoluta diligencia y cumplimiento de sus obligaciones, el empleador responde en aplicación de los principios de protección y responsabilidad en lo que atañe en materia de la seguridad y salud en el trabajo. Por consiguiente, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del trabajo, una relación de causa y efecto requiere una relación de trabajo y el accidente de trabajo se produce como consecuencia del desempeño del trabajo.

D. Los factores de atribución. Los factores de atribución son el proceso de determinar por qué las consecuencias económicas, financieras y psicológicas se transmiten a la víctima de un accidente de trabajo, al responsable del accidente. El Código civil peruano, en los artículos 1318°, 1319° y 1320°, distingue entre los elementos de la responsabilidad civil, distinguiendo entre culpa y dolo.

El artículo 1318° del Código civil establece que la persona que deja de cumplir dolosamente una obligación, actúa con dolo. Constituye un fraude visto por el empleador y viola intencionalmente las normas de seguridad y salud en el trabajo.

El artículo 1319° del Código civil establece que la culpa inexcusable es la persona que cumple con su deber negligentemente, por tanto, se entiende por falta injustificable en un accidente de trabajo la falta cometida por el empleador o el trabajador en sus obligaciones contractuales, cumplimiento de normas legales, acatamiento de procedimientos internos, así como a los actos y condiciones de seguridad e higiene a las que está obligado por el contrato de trabajo.

Se considera imputable una falta leve cuando no se puede demostrar el dolo o la culpa inexcusable cuando el empleador, empresa usuaria o intermediación no puede demostrar que

actuó con normal diligencia. Por ello, el artículo 1320° del Código civil establece que falta menor es la omisión de esta diligencia ordinaria que exija la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de los trabajadores, tiempo y lugar.

De manera que la culpa, existen grados de responsabilidad, donde incurre en culpa inexcusable, quien por grave negligencia no ejecuta la obligación, y culpa leve, donde ignora la diligencia debida, generalmente requerida por la naturaleza de la relación.

E. El daño en el accidente de trabajo. Según Osterling (2010) define como daño toda lesión que, por dolo o culpa de otro, recibe una persona en un bien jurídico que le pertenece. De manera que, dependiendo del bien jurídico afectado, señala que existen dos tipos de daño: patrimonial y extrapatrimonial. De igual forma, la Casación laboral 4258-2016-Lima define al daño como cualquier perjuicio que sufra una persona jurídica a su legítimo bien como consecuencia de la acción u omisión de la otra parte, y tales daños pueden afectar a la persona, su patrimonio, o ambas, según una descripción del Código civil, que establece que la naturaleza jurídica del accidente de trabajo es sustancia del contrato, y en cuanto a la extensión de los daños.

F. El daño emergente, lucro cesante y daño moral. El daño emergente comprende por aquella pérdida o empobrecimiento del patrimonio del trabajador, se considera todo aquello que el trabajador tuvo que desembolsar como consecuencia del accidente de trabajo. Estos costos se relacionan con atención médica, costos de rehabilitación, medicamentos y todo lo demás necesario para la recuperación del trabajador. Asimismo, el lucro cesante es considerado un daño patrimonial porque comprende todo aquello que el afectado, como consecuencia del daño, dejó de percibir, por lo cual se considera la pérdida patrimonial porque comprende todo lo que el afectado, como consecuencia de un accidente de trabajo, ha dejado de percibir, es decir, los ingresos que el trabajador ha dejado de percibir por no poder soportar estar fuera de la actividad profesional. Finalmente, el daño moral se refiere al daño que afecta la apariencia

emocional o la autoestima de un empleado durante y después de un accidente de trabajo.

G. La prueba del daño en el accidente de trabajo. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 1331° del Código civil, el trabajador debe probar la relación entre el empleador y el trabajador; y de acuerdo a lo establecido en el inciso 1, artículo 27° de la Ley de procedimientos laborales, Ley 26636, sólo debe acreditar haber sufrido un accidente de trabajo y los daños ocasionados por la actividad laboral. Esto lo describe la Casación laboral 4258-2016-Lima, que se basa en la teoría de la responsabilidad contractual.

2.1.4.4. Responsabilidad solidaria en la intermediación. Según Valderrama et al. (2016) sostienen que, en las obligaciones laborales, según se establezca normativamente, en la que las empresas son responsables del pago de las prestaciones de los empleados, los derechos laborales y las obligaciones devengados.

Se puede observar que Valderrama et al. (2016) se refieren a las responsabilidades solidarias y determinadas en el trabajo, lo que concluyo que los usuarios e intermediarios deben asegurarse de aceptar las obligaciones laborales, es decir, deben colectiva e individualmente responder a los trabajadores sobre sus obligaciones, derechos laborales y de seguridad social que se deriven de la prestación de servicios a los empleadores.

2.1.4.5. Sector hidrocarburos. Sector hidrocarburos corresponde al conjunto de actividades económicas relacionadas con la exploración, producción, transporte, refinación o procesamiento y comercialización de los recursos naturales no renovables conocidos como hidrocarburos, dicho conjunto también está conformado por la regulación y administración de estas actividades. El sector de hidrocarburos se define como las actividades de exploración, producción y comercialización que requieren la cooperación de personal capacitado, en cualquiera de sus modalidades de contrato, por lo tanto, el papel del estado es garantizar las condiciones de trabajo adecuadas para esta actividad relacionada cumpla con los requerimientos y responsabilidades de la salud y la seguridad en el trabajo; Para ello, dicta

leyes y reglamentos, como es la Ley de seguridad y salud en el trabajo, y para hacer cumplir estas disposiciones, también tiene una función de supervisión, adoptada por el Ministerio del trabajo y empleo, a través de la Sunafil (Superintendencia nacional de fiscalización laboral), es responsable directo de fiscalizar y hacer cumplir las leyes, los reglamentos del sistema laboral privado, las normas tradicionales y las condiciones de los contratos.

III. METODO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación por su profundidad es explicativo, porque permite determinar los factores de orden sobre las causalidades que por la ausencia de una normatividad legal de la responsabilidad solidaria de las empresas usuarias e intermediación incrementa el riesgo de accidente de los trabajadores en el ámbito laboral.

Por su alcance temporal es de corte transversal, porque se recoge los datos durante el año 2018.

Ámbito espacial: Poder judicial, Ministerio de trabajo, empresas de intermediación laboral, magistrados y abogados especializados en derecho laboral. En la ciudad de Lima, Perú.

Ámbito temporal: año 2018.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población para la encuesta estuvo conformada por un universo de 480 personas, los cuales fueron: 120 jueces y especialistas en el ámbito laboral, 120 abogados especialistas en derecho laboral, 120 servidores públicos del Ministerio de trabajo, 120 trabajadores de empresas de intermediación.

3.2.1.1. Criterios de inclusión. Los criterios de inclusión fueron:

- a) Trabajadores de empresas de intermediación laboral desde 18 años a más.
- b) Magistrados y especialistas en el ámbito laboral.
- c) Abogados en el ámbito laboral.
- d) Trabajadores, Magistrados o Abogados que voluntariamente acepten colaborar con el estudio.

3.2.1.2. Criterios de exclusión. Los criterios de exclusión fueron:

- a) Ficha de recolección de datos mal llenadas o llenadas de forma incompleta.

3.2.2. Muestra

La muestra se determina mediante una fórmula censal simple donde se conoce la población:

$$n = z^2 pq N / \varepsilon^2 (N-1) + z^2 pq$$

Donde:

- z** : Es el valor asociado a un nivel de confianza, ubicado en la Tabla Normal Estándar ($90\% \leq \text{confianza} \leq 99\%$).
Para una probabilidad del 90% de confianza; $z = 1.64$.
- p** : Proporción de jueces y especialistas, servidores públicos del Ministerio de Trabajo, abogados y trabajadores de empresa de intermediación laboral varones ($p = 0.5$).
- q** : Proporción de jueces y especialistas, servidores públicos del Ministerio de Trabajo, abogados y trabajadores de empresa de intermediación laboral mujeres ($q = 0.5$).
- ε : Es el máximo error permisible en todo Laborales de investigación ($1\% \leq \varepsilon \leq 10\%$). $\varepsilon = 0.1$.
- n** : Tamaño óptimo de la muestra.

$$n = 40$$

Tabla 1

Población encuestada

Ítem	Personas	Universo	Encuestados
1	Jueces laborales	120	10
2	Abogados laborales	120	10
3	Servidores públicos del Ministerio de trabajo	120	10
4	Trabajadores de intermediación laboral	120	10
Totales		480	40

Nota. Fuente: Elaboración propia.

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. *Variable independiente*

Normativa de la responsabilidad civil solidaria.

3.3.1.1. Indicadores independientes. Los indicadores independientes son:

- X1. Compensación económica por accidente de trabajo
- X2. Relación causal de responsabilidad civil.
- X3. Variación de la duración de proceso de indemnización

3.3.2. *Variable dependiente*

Empresa usuaria e intermediación.

3.3.2.1. Indicadores dependientes. Los indicadores dependientes son:

- Y1. Empresas con responsabilidad civil asumidas
- Y2. Estadísticas de trabajadores accidentados
- Y3. Proceder de la empresa usuaria

3.4. Instrumentos

Para la presente investigación y siguiendo los lineamientos de la universidad se utilizaron los siguientes instrumentos:

3.4.1. *Técnica: Encuesta*

El cuestionario tuvo como objetivo recoger la percepción de los jueces y magistrados, así como los especialistas, abogados, funcionarios del Ministerio de trabajo en materia laboral y trabajadores de las empresas de intermediación laboral del sector de hidrocarburos, formulándoseles 10 preguntas, las cuales estuvieron diseñados para cuantificar y universalizar la información y homogeneizar la técnica de la encuesta.

3.4.2. *Técnica: Análisis documental*

La guía de análisis documental tuvo como objetivo recopilar la información que demuestre la falta de normativa de responsabilidad civil solidaria legal que incide en la

disminución de protección ante accidentes de trabajo de los trabajadores en las empresas de intermediación laboral del sector de hidrocarburos.

3.4.3. Técnica: Observación

La guía de observación tuvo como objetivo recoger datos de la percepción de los jueces y magistrados, así como los especialistas, abogados, funcionarios del Ministerio de trabajo y trabajadores de empresas de intermediación laboral del sector de hidrocarburos. Asimismo, tuvo como objetivo obtener el mayor número de datos, para lo cual se utilizó sistemáticamente los sentidos en búsqueda de los datos que serán necesarios para resolver la falta de normativa de responsabilidad civil solidaria legal que incide en la disminución de la protección de los trabajadores ante accidentes laborales.

3.5. Procedimientos

Para la técnica de la encuesta se contó con un encuestador que estuvo avalado por una carta que lo identificó, presentó y donde declara los objetivos de la investigación, afirmando su confidencialidad.

Se hizo una cita con los encuestados con anticipación y se acordó una fecha y hora para la encuesta.

Los encuestadores han sido formados para superar las dificultades de la mencionada investigación, además de las siguientes cualidades: dotes de comunicación y capacidad para buscar la objetividad del presente estudio.

El cuestionario utilizado en este estudio fue una herramienta versátil. Su validez apoyó la claridad de las preguntas y la pertinencia de sus alternativas de respuesta.

3.6. Análisis de datos

Proceso computarizado SPSS (Statistics package for social sciences): El procesamiento y análisis de datos se realizó mediante el uso de herramientas estadísticas asistidas por

computadora, utilizando el software estadístico actualmente en el mercado con SPSS versión 25, 2018.

3.7. Consideraciones éticas

La tesis plantea diversos problemas éticos y exponen a los participantes a situaciones particulares como son: la responsabilidad del investigador al crear estas situaciones a diferencia de lo que ocurre cuando se recolecta información a través de estrategias observacionales, así mismo, la cuestión son los riesgos y posibles daños a los que se exponen a los participantes y finalmente a la consideración es la dificultad para obtener un consentimiento informado dada la naturaleza de la investigación y el uso frecuente del engaño en este tipo de estrategias metodológicas. Lo cual no se presenta en la presente investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Contratación de la hipótesis

4.1.1. Hipótesis a:

H₀: No existe vacíos de la ley de intermediación laboral que incrementen la desprotección de los trabajadores ante los accidentes de trabajo.

H₁: Existe vacíos de la ley de intermediación laboral que incrementen la desprotección de los trabajadores ante los accidentes de trabajo.

Tabla 2

Correlación entre vacíos de la Ley y la responsabilidad solidaria

Vacíos de la Ley de intermediación laboral que incrementen la desprotección de los trabajadores ante los accidentes de trabajo.	Responsabilidad civil solidaria entre las empresas usuaria e intermediación laboral en los accidentes de trabajo					Total
	A	B	C	D	E	
A. Totalmente de acuerdo	17	2	1	2	0	22
B. De acuerdo	5	1	2	0	2	10
C. Indiferente	1	0	0	0	1	2
D. En desacuerdo	0	1	0	1	0	2
E. Totalmente de acuerdo	1	1	2	0	0	4
Total	24	5	5	3	3	40

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (fuente: Elaboración propia).

Para contrastar la hipótesis propuesta, seguiremos el siguiente procedimiento:

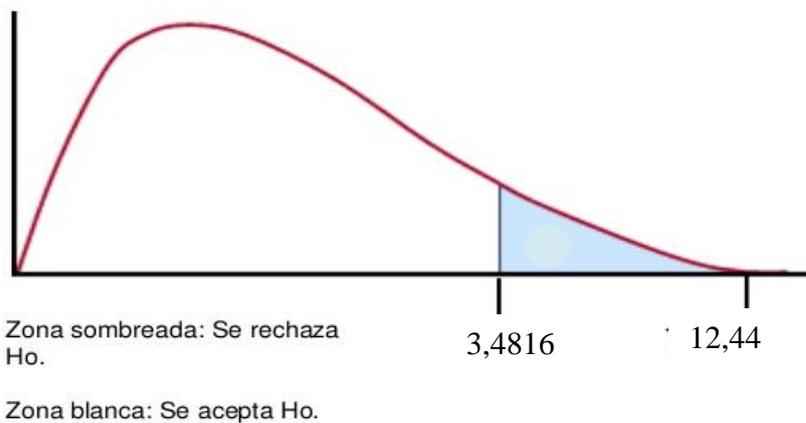
1. **Suposiciones:** La muestra recolectada es aleatoria y simple.
2. **Estadística de prueba:** Para nuestra investigación la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

3. **Distribución de la estadística de prueba:** cuando H_0 es verdadero, X^2 sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con $(2-1)(2-1) = 1$ grado de libertad y un nivel de significancia de 0,05.
4. **Regla de decisión:** Si el valor calculado es igual o mayor de 3,8416, entonces se rechaza hipótesis nula (H_0).
5. **Cálculo de la estadística de prueba:** Luego de que la formula se desarrolla, tenemos:

$$X^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 12,44$$

6. **Decisión estadística:** Dado que $12,44 > 3,8416$, se rechaza H_0 .



7. **Conclusión:** En la normativa peruana contenida en la ley de intermediación laboral existe vacíos que incrementan la desprotección de los trabajadores ante los accidentes de trabajo.

4.1.2. Hipótesis b:

H₀: No existe aspectos de la norma que ponen en riesgo la protección del trabajador frente accidentes de trabajo.

H₁: Existe aspectos de la norma que ponen en riesgo la protección del trabajador frente accidentes de trabajo.

Tabla 3

Correlación entre norma y la responsabilidad solidaria en los accidentes de trabajo.

Aspectos de la norma que ponen en riesgo la protección del trabajador	Responsabilidad civil solidaria entre las empresas usuaria e intermediación laboral en los accidentes de trabajo					Total
	A	B	C	D	E	
A. Totalmente de acuerdo	15	2	2	3	1	23
B. De acuerdo	6	2	1	2	0	11
C. Indiferente	0	0	1	0	2	3
D. En desacuerdo	1	0	0	1	0	2
E. Totalmente de acuerdo	0	0	1	0	0	1
Total	22	4	5	6	3	40

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (fuente: Elaboración propia).

Para contrastar la hipótesis propuesta, seguiremos el siguiente procedimiento:

1. **Suposiciones:** La muestra recolectada es aleatoria y simple.

2. **Estadística de prueba:** Para nuestra investigación la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

3. **Distribución de la estadística de prueba:** cuando H_0 es verdadero, X^2 sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con $(2-1)(2-1) = 1$ grado de libertad y un nivel de significancia de 0,05.
4. **Regla de decisión:** Si el valor calculado es igual o mayor de 3,8416, entonces se rechaza Hipótesis nula (H_0).
5. **Cálculo de la estadística de prueba:** Luego de que la formula se desarrolla, tenemos:

$$X^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 12,14$$

6. **Decisión estadística:** Dado que $12,14 > 3,8416$, se rechaza H_0 .



7. **Conclusión:** En la normativa peruana contenida en la Ley de intermediación laboral existe aspectos de la norma que ponen en riesgo la protección del trabajador frente accidentes de trabajo y no garantizan adecuadamente a los trabajadores que son asignados a las empresas usuaria sus derechos ante un accidente laboral.

4.1.3. Hipótesis c:

H₀: No Existen modificaciones que deben efectuarse para garantizar la protección de trabajador frente a los accidentes de trabajo.

H₁: Existen modificaciones que deben efectuarse para garantizar la protección de trabajador frente a los accidentes de trabajo.

Tabla 4

Correlación entre modificación de la norma y la justificación responsabilidad solidaria

Existen modificaciones que deben efectuarse para garantizar la protección de trabajador frente a los accidentes de trabajo.	Justificación normativa de responsabilidad civil solidaria					Total
	A	B	C	D	E	
A. Totalmente de acuerdo	16	1	0	1	1	19
B. De acuerdo	6	1	2	2	0	11
C. Indiferente	0	1	1	0	1	3
D. En desacuerdo	0	1	2	1	0	4
E. Totalmente de acuerdo	0	0	2	0	1	3
Total	22	4	7	4	3	40

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (fuente: Elaboración propia).

Para contrastar la hipótesis propuesta, seguiremos el siguiente procedimiento:

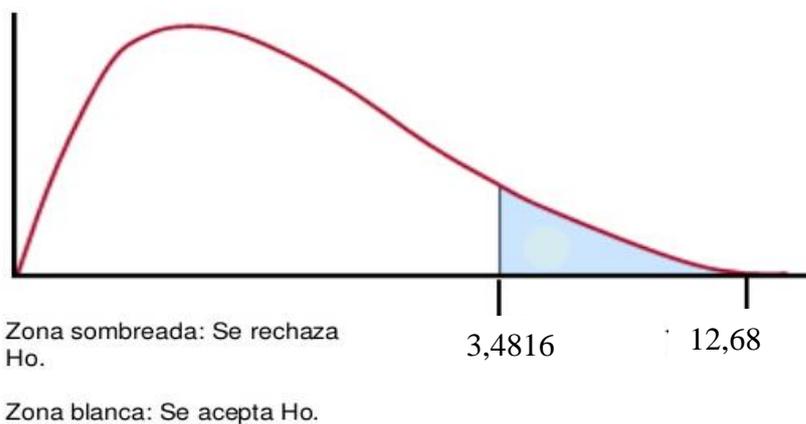
1. **Suposiciones:** La muestra recolectada es aleatoria y simple.
2. **Estadística de prueba:** Para nuestra investigación la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

3. **Distribución de la estadística de prueba:** cuando H_0 es verdadero, X_2 sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con $(2-1)(2-1) = 1$ grado de libertad y un nivel de significancia de 0,05.
4. **Regla de decisión:** Si el valor calculado es igual o mayor de 3,8416, entonces se rechaza Hipótesis nula (H_0).
5. **Cálculo de la estadística de prueba:** Luego de que la formula se desarrolla, tenemos:

$$X^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 12,68$$

6. **Decisión estadística:** Dado que $12,68 > 3,8416$, se rechaza H_0 .



7. **Conclusión:** Es posible y necesario hacer cambios explícitos a la Ley de intermediación en cuanto a las responsabilidades solidarias de la empresa usuaria y la de intermediación en caso de accidente de trabajo donde este fondo de fianza no está asegurando estos eventos no deseados.

4.1.4. Hipótesis general:

H₀: No existe relación entre la Ley de intermediación laboral y la protección de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo ocurridos en las instalaciones de la empresa usuaria.

H₁: Existe relación entre la Ley de intermediación laboral y la protección de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo ocurridos en las instalaciones de la empresa usuaria.

Tabla 5

Correlación entre la Ley de intermediación y protección del trabajador en los accidentes

Relación entre la ley de Intermediación Laboral y la protección de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo ocurridos en las instalaciones de la empresa usuaria.	Insuficiencia en la protección del trabajador por la empresa usuaria e intermediación					Total
	A	B	C	D	E	
A. Totalmente de acuerdo	19	2	1	0	0	22
B. De acuerdo	7	1	0	2	1	11
C. Indiferente	0	1	1	0	1	3
D. En desacuerdo	0		1	0	2	3
E. Totalmente de acuerdo	0	0	0	1	0	1
Total	26	4	3	3	4	40

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (fuente: Elaboración propia).

Para contrastar la hipótesis propuesta, seguiremos el siguiente procedimiento:

1. **Suposiciones:** La muestra recolectada es aleatoria y simple.

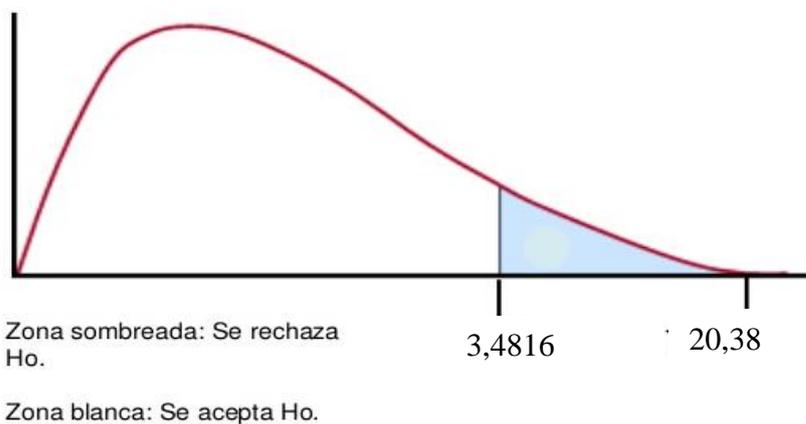
2. **Estadística de prueba:** Para nuestra investigación la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

3. **Distribución de la estadística de prueba:** cuando H_0 es verdadero, X^2 sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con $(2-1)(2-1) = 1$ grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.
4. **Regla de decisión:** Si el valor calculado es igual o mayor de 3,8416, entonces se rechaza Hipótesis nula (H_0).
5. **Cálculo de la estadística de prueba:** Luego de que la formula se desarrolla, tenemos:

$$X^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 20,38$$

6. **Decisión estadística:** Dado que $20,38 > 3,8416$, se rechaza H_0 .



7. **Conclusión:** La falta de una normativa de la responsabilidad civil solidaria, asiste en el incremento de la desprotección del trabajador de una empresa usuaria e intermediación laboral ante un accidente de trabajo. Asimismo, se requiere una modificación expresa de la Ley, donde se podrá especificar la responsabilidad asociada y responsabilidad solidaria de la empresa usuaria y de intermediación por obligaciones contractuales no cubiertas por la fianza.

4.2. Análisis e interpretación

4.2.1. Resultados de las encuestas dirigidos a jueces y especialista en el ámbito laboral

1.- ¿Considera usted que, a partir de la Ley de intermediación laboral, las empresas usuarias deben tener responsabilidad solidaria con las empresas de intermediación, cuando un trabajador tiene un accidente de trabajo, dentro de las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°1 dirigido a jueces y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	30	75
De acuerdo	4	10
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	4	10
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 75% de los encuestados eligió la opción que están totalmente de acuerdo, es decir cuando un empleado tiene un accidente de trabajo, en las instalaciones o productos del servicio, la empresa usuaria y el intermediario son corresponsables, de igual forma el 10% indicó la opción que está de acuerdo y ningún encuestado está indeciso, mientras que el 5% de los encuestados indicó que están en desacuerdo con el último 10% manifestó que están totalmente en desacuerdo. Esta pregunta determina con un 85% están totalmente de acuerdo y de acuerdo, de que las empresas empleadoras son responsables solidarias cuando los empleados sufre un accidente de trabajo en sus instalaciones, pero no se prevé la responsabilidad solidaria en la Ley de la intermediación en caso de accidente de trabajo.

2.- ¿Cree usted que las leyes del Perú, desde la Ley de la intermediación laboral, garantizan plenamente que no existe un vacío de responsabilidad en la protección laboral en caso de accidente de trabajo?

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje ante la pregunta N°2 dirigido a jueces y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	22	55
De acuerdo	0	0
Indeciso	4	10
En desacuerdo	4	10
Totalmente en desacuerdo	10	25
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 55% de los encuestados eligió la opción que están totalmente de acuerdo, que es importante proteger en todos los aspectos laborales y obligaciones a los trabajadores en caso de un accidente de trabajo, así mismo, ninguno de los encuestados en esta pregunta manifestó que está de acuerdo, mientras que el 10% indicó que se encuentra indeciso, sin embargo, el 10% de los encuestados apoyó con su desacuerdo y el último 25% de los encuestados manifestó que están totalmente en desacuerdo. En consecuencia, jueces y especialistas, en un 55%, están muy de acuerdo, afirmando con ello que existe un vacío de responsabilidad por accidentes de trabajo, lo cual es clave para la protección de los trabajadores al no tenerlo.

3.- ¿Cree usted que, en la legislación del Perú, uno de los inconvenientes en los aspectos laborales es la falta de responsabilidad solidaria de las empresas usuarias y de intermediación laboral, ante el accidente de trabajo producido en las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje ante la pregunta N°3 dirigido a jueces y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	20	50
De acuerdo	10	25
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	8	20
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 50% de los encuestados escogieron la opción que están totalmente de acuerdo, aceptando que uno de los inconvenientes en la modalidad de intermediación laboral es la falta de responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la intermediación ante accidentes, y el 25% de los encuestados también escogieron que están de acuerdo, así mismo ninguno se encuentra indeciso, sin embargo, un 5% manifestaron que está en desacuerdo y el último 20% eligió que está totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, el 75% de los jueces y especialistas están totalmente de acuerdo y de acuerdo, señalando que existe inconvenientes y carencias en la modalidad de intermediación laboral por la falta de responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la intermediación, ante el accidente de un trabajador en esta modalidad.

4.- ¿Considera usted que no hay una política de protección de riesgos al trabajador que realiza intermediación laboral por parte del estado peruano?

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje ante la pregunta N°4 dirigido a jueces y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	32	80
De acuerdo	4	10
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 80% de los encuestados eligió la opción que está completamente de acuerdo, señalando que el estado no cuenta con una política para proteger a los trabajadores respecto a la protección de riesgos en caso de la intermediación laboral, el 10% eligió la opción que está de acuerdo, así mismo ningún encuestado está indeciso, pero el 5% apoyó la opción que no está de acuerdo, finalmente el 5% de los encuestados dijo que está totalmente en desacuerdo. De tal forma que, el 90%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo) de los jueces y especialistas señalaron que frente al régimen de contratación de intermediación laboral y los accidentes laborales que ocurren en estas actividades, el estado no tiene una política clara de protección laboral.

5.- ¿Cree usted que se debe eliminar las normativas para la creación o continuidad de las empresas que realizan intermediación laboral en el Perú?

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje ante la pregunta N°5 dirigido a jueces y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	8	20
De acuerdo	4	10
Indeciso	2	5
En desacuerdo	6	15
Totalmente en desacuerdo	20	50
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 20% de los encuestados eligió la opción que está completamente de acuerdo, el 10% eligió la opción que está de acuerdo para eliminar las normativas sobre la continuidad de las empresas que realizan intermediación, y el 5% eligió la opción “indeciso”, sin embargo, el 15% manifestaron que no está de acuerdo, el 50% final eligió la opción que están en absoluto desacuerdo en la alternativa de que los intermediarios laborales no deben ser excluidos de nuestro sistema regulatorio. De manera que, los jueces y especialistas describen con un 65%, (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), que no se debe de eliminar la intermediación laboral en el sistema productivo peruano, lo que se debería hacer es regular las normas de una manera específica señalando la responsabilidad solidaria en casos de accidentes laborales entre las empresas de intermediación y las usuarias.

6.- ¿Considera usted que el trabajador de una empresa de intermediación laboral esta desprotegido legalmente ante un accidente de trabajo por la existencia de leyes incompletas o deficientes?

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje ante la pregunta N°6 dirigido a jueces y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	20	50
De acuerdo	2	5
Indeciso	4	10
En desacuerdo	4	10
Totalmente en desacuerdo	10	25
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 50% de los encuestados eligió la opción que está completamente de acuerdo, afirmando que los empleados en la modalidad de intermediación laboral no están legalmente protegidos debido a regulaciones inadecuadas o inexistente ante un accidente, el 5% de los encuestados también eligió la opción que están de acuerdo, el 10% respondió se encuentra indeciso, pero el 10% de los encuestados eligió a favor de no estar de acuerdo, y finalmente el 25% de los encuestados dijo la alternativa que están absolutamente en desacuerdo. De tal forma que, los jueces y especialistas manifestaron con un 55%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que el trabajador de una empresa de intermediación laboral esta desprotegido legalmente ante un accidente de trabajo ya que las empresas usuarias no responden de forma solidaria frente a accidentes ocurridos dentro de sus instalaciones.

7.- ¿Cree usted que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores, ante los accidentes de trabajo?

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje ante la pregunta N°7 dirigido a jueces y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	32	80
De acuerdo	2	5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	4	10
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 80% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, donde señalan que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores, ante accidentes de trabajo, de igual forma el 5% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo, ninguno está indeciso, pero un 5% apoyo la alternativa que está en desacuerdo y el ultimo 10% manifestó que está totalmente en desacuerdo. De manera que, los jueces y especialistas describen con un 90%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores, porque la interpretación limita solamente a la empresa de intermediación, pero debe regularse para que las empresas usuarias tengan responsabilidad solidaria ante un accidente de trabajo dentro de sus instalaciones.

8.- ¿Cree usted que Sunafil y Ministerio de trabajo no cumplen con rol y presupuesto constitucionales en protección de derechos de los trabajadores que están bajo el régimen de intermediación laboral, ante accidentes de trabajo?

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje ante la pregunta N°8 dirigido a jueces y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	32	80
De acuerdo	2	5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	4	10
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 80% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, de igual forma el 5% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo, ninguno está indeciso, pero un 10% apoyó la alternativa que está en desacuerdo y el último 5% manifestó que está totalmente en desacuerdo. De manera que, los jueces y especialistas describen con un 85%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que Sunafil y Ministerio de trabajo no cumplen con el rol en la protección de derechos de los trabajadores que están bajo el régimen de intermediación laboral ante accidentes de trabajo. Pero cuando hablamos de intermediación laboral solo se enfocan lo que la norma describe al no estar debidamente reglamentado la responsabilidad solidaria, que tendrían las empresas usuarias frente a casos de accidentes de trabajo, ya que ellos solo fiscalizan de acuerdo a lo que la norma indica.

9.- ¿Considera usted que, en la entrada de vigencia de la Ley de intermediación laboral, en la legislación peruana, los trabajadores, bajo este régimen, no tienen una adecuada protección de sus derechos laborales?

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje ante la pregunta N°9 dirigido a jueces y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	30	75
De acuerdo	4	10
Indeciso	0	0
En desacuerdo	4	10
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 75% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, el 10% que está de acuerdo con esta desprotección en la entrada de vigencia de esta ley, asimismo ningún encuestado está indeciso, pero se tiene 10% que manifiesta que están desacuerdo y el último 5% manifestó que esta en un total desacuerdo. De tal forma que, los jueces y especialistas describen con un 85%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que la entrada de la vigencia de la Ley de intermediación laboral, los trabajadores, bajo este régimen, no tienen una protección idónea de sus derechos laborales. Puesto que la norma no determina la responsabilidad solidaria de las empresas usuarias de intermediación en los casos de accidentes laborales.

10.- ¿Cree usted necesario modificar la Ley de intermediación laboral en lo que respecta a la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria y de intermediación, para el caso de un accidente de trabajo ocurrido en las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje ante la pregunta N°10 dirigido a jueces y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	34	85
De acuerdo	2	5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 85% de los encuestados eligió la alternativa totalmente de acuerdo, 5% de los encuestados eligió la opción que están de acuerdo, indicando la necesidad de realizar cambios normativos a la Ley en relación con las responsabilidades solidarias ante accidentes de trabajo, ninguno de los encuestados está indeciso, pero el 5% apoyó la opción que no está de acuerdo y el último 5% mencionó que está completamente en desacuerdo. De tal forma que, los jueces y especialistas manifiesta con un 90%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), la necesidad de realizar cambios normativos sobre la responsabilidad solidaria ante los accidentes de trabajo en la Ley de intermediación laboral.

4.2.2. Resultados de las encuestas dirigidos a abogados especialistas en temas laborales.

11.- ¿Considera usted que, a partir de la Ley de intermediación laboral, las empresas usuarias deben tener responsabilidad solidaria con las empresas de intermediación, cuando un trabajador tiene un accidente de trabajo, dentro de las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°11 dirigido a abogados y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	32	80
De acuerdo	0	0
Indeciso	4	10
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 80% de los encuestados eligió la opción que están totalmente de acuerdo, ninguno manifestó está de acuerdo y 10% están indecisos, pero el 5% de los encuestados dijo que están en desacuerdo y el último 10% manifestó que están totalmente en desacuerdo. De manera que, con un 80% (totalmente de acuerdo) los abogados declaran que las empresas usuarias y de intermediación, deberían tener responsabilidad solidaria, ya que los jueces al interpretar la ley, y al no estar contemplada en la misma, acuden a la discrecionalidad en aquellos aspectos que no estén regulados por la ley, de esta forma se podría emitir una resolución donde se muestre la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria, en los casos de accidentes laborales.

12.- ¿Cree usted que las leyes del Perú, desde la Ley de la intermediación laboral, garantizan plenamente que no existe un vacío de responsabilidad en la protección laboral en caso de accidente de trabajo?

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°12 dirigido a abogados y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	16	40
De acuerdo	4	10
Indeciso	2	5
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	16	40
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 40% de los encuestados eligió la opción que están totalmente de acuerdo, mientras que el 10% dijo que están de acuerdo, que es importante proteger en todos los aspectos laborales y obligaciones a los trabajadores en caso de un accidente de trabajo, así mismo, 5% se encuentra indeciso, sin embargo, el 5% de los encuestados apoyó con su desacuerdo y el último 40% de los encuestados dijo que están totalmente en desacuerdo. En consecuencia, los abogados, en un 50%, están totalmente de acuerdo y de acuerdo, afirmando con ello que existe un vacío de responsabilidad por accidentes de trabajo, al no estar contemplado en la ley se estaría vulnerando la protección del trabajador en casos de sufrir un tipo de accidentes al no estar claramente contemplada la responsabilidad solidaria.

13.- ¿Cree usted que, en la legislación del Perú, uno de los inconvenientes en los aspectos laborales es la falta de responsabilidad solidaria de las empresas usuarias y de intermediación laboral, ante el accidente de trabajo producido en las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°13 dirigido a abogados y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	20	50
De acuerdo	2	5
Indeciso	2	5
En desacuerdo	6	15
Totalmente en desacuerdo	10	25
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 50% de los encuestados escogieron la opción que están totalmente de acuerdo, el 5% de los encuestados también escogieron que están de acuerdo, aceptando que uno de los inconvenientes en la modalidad de intermediación laboral es la falta de responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la intermediación ante un accidente, y un 5% se encuentra indeciso, sin embargo, un 15% manifestaron que está en desacuerdo y el último 25% eligió que está totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, el 55% de los abogados encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo, que existe inconvenientes y carencias en la modalidad de intermediación laboral por la falta de responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la intermediación, ante el accidente de un trabajador en esta modalidad.

14.- ¿Considera usted que no hay una política de protección de riesgos al trabajador que realiza intermediación laboral por parte del estado peruano?

Tabla 19

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°14 dirigido a abogados y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	20	50
De acuerdo	0	0
Indeciso	2	5
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	16	40
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 50% de los encuestados eligió la opción que está completamente de acuerdo, ninguno eligió la opción de acuerdo, con ello, señalan que el estado no cuenta con una política para proteger a los trabajadores respecto a la protección de riesgos en caso de la intermediación laboral, el 5% está indeciso, pero el 5% apoyó la opción no está de acuerdo, finalmente el 40% de los encuestados dijo que está totalmente en desacuerdo. De tal forma que, el 50% (totalmente de acuerdo) de los abogados señalaron que frente a los métodos de contratación de intermediación laboral y los accidentes laborales que ocurren en estas actividades, el estado no tiene una política clara de protección laboral en esta modalidad de régimen de contratación.

15.- ¿Cree usted que se debe eliminar las normativas para la creación o continuidad de las empresas que realizan intermediación laboral en el Perú?

Tabla 20

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°15 dirigido a abogados y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	32	80
De acuerdo	0	0
Indeciso	4	10
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 80% de los encuestados eligió la opción que está completamente de acuerdo, ninguno eligió la opción que está de acuerdo para eliminar las normativas sobre la continuidad de las empresas que realizan intermediación, y el 10% está indeciso, sin embargo, el 5% manifestaron que no está de acuerdo, el 5% final eligió la opción que están en absoluto desacuerdo. De manera que, los abogados describen con un 80%, (totalmente de acuerdo), señalaron que se debería de eliminar la intermediación laboral en nuestro sistema laboral, ya que consideran que la ley no protege al trabajador en casos de accidentes laborales dentro de las instalaciones de las empresas usuarias, al no contemplar en la ley la responsabilidad solidaria que deberían tener las empresas usuarias en casos de accidentes producidas en sus instalaciones.

16.- ¿Considera usted que el trabajador de una empresa de intermediación laboral esta desprotegido legalmente ante un accidente de trabajo por la existencia de leyes incompletas o deficientes?

Tabla 21

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°16 dirigido a abogados y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	36	85
De acuerdo	2	5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 85% de los encuestados eligió la opción que está completamente de acuerdo, el 5% de los encuestados también eligió la opción que están de acuerdo, afirmando que los empleados en la modalidad de intermediación laboral no están legalmente protegidos debido a regulaciones inadecuadas o inexistente ante un accidente, ninguno se encuentra indeciso, pero el 5% de los encuestados eligió a favor de no estar de acuerdo, y finalmente el 5% de los encuestados dijo la alternativa que están absolutamente en desacuerdo. De tal forma que, los abogados manifestaron con un 90%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que el trabajador de una empresa de intermediación laboral esta desprotegido legalmente ante un accidente de trabajo ya que las empresas usuarias y de intermediación no responden de forma solidaria frente a los accidentes ocurridos dentro de su recinto laboral e instalaciones.

17.- ¿Cree usted que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores, ante los accidentes de trabajo?

Tabla 22

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°17 dirigido a abogados y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	32	80
De acuerdo	1	2,5
Indeciso	4	10
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	3	7,5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 80% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, de igual forma el 2,5% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo, donde señalan que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores, ante accidentes de trabajo, así mismo, un 10% está indeciso, pero ninguno eligió la alternativa que está en desacuerdo y el último 10% manifestó que está totalmente en desacuerdo. De manera que, los abogados con un 82,5%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), manifiestan que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores, ante accidentes de trabajo, ya que su interpretación está enfocada solo en las empresas de intermediación laboral y no en la usuaria.

18.- ¿Cree usted que Sunafil y Ministerio de trabajo no cumplen con rol y presupuesto constitucionales en protección de derechos de los trabajadores que están bajo el régimen de intermediación laboral, ante accidentes de trabajo?

Tabla 23

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°18 dirigido a abogados y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	36	90
De acuerdo	2	5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	1	2,5
Totalmente en desacuerdo	1	2,5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 90% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, el 5% de los encuestados eligieron que están de acuerdo, donde señalan que Sunafil y Ministerio de Trabajo no cumplen con el rol y presupuesto constitucional en protección de derechos de los trabajadores que están bajo el régimen de intermediación laboral ante accidentes de trabajo, asimismo ninguno está indeciso, pero, un 2,5% apoyó la alternativa que está en desacuerdo y el último 2,5% manifestó que está totalmente en desacuerdo. De tal forma que, los abogados con un 95%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que Sunafil o Ministerio de trabajo no cumplen con el rol y presupuesto constitucional en protección de derechos de los trabajadores que están bajo el régimen de intermediación laboral, ante los accidentes de trabajo, considerando que solo se limitan a fiscalizar de acuerdo a lo que la norma indica, y al no estar debidamente descrita la responsabilidad solidaria que tendría la empresa usuaria.

19.- ¿Considera usted que, en la entrada de vigencia de la Ley de intermediación laboral, en la legislación peruana, los trabajadores, bajo este régimen, no tienen una adecuada protección de sus derechos laborales?

Tabla 24

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°19 dirigido a abogados y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	32	80
De acuerdo	0	0
Indeciso	4	10
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 80% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, ninguno eligió la opción de acuerdo, confirmando que los trabajadores tienen una desprotección en la entrada de vigencia de esta ley, y 10% está indeciso, pero se tiene 5% que manifiesta que están desacuerdo y el último 5% manifestó que esta en un total desacuerdo. De tal forma que, los abogados describen con un 80%, (totalmente de acuerdo), que la entrada de la vigencia de la Ley de intermediación laboral, los trabajadores, bajo este régimen, no tienen una protección idónea de sus derechos laborales. Puesto que la norma no determina la responsabilidad solidaria de las empresas usuarias y de intermediación en los casos de accidentes laborales.

20.- ¿Cree usted necesario modificar la Ley de intermediación laboral en lo que respecta a la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria y de intermediación, para el caso de un accidente de trabajo ocurrido en las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 25

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°20 dirigido a abogados y especialistas laborales

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	34	85
De acuerdo	2	5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 85% de los encuestados eligió la alternativa totalmente de acuerdo, 5% de los encuestados eligió la opción que están de acuerdo, indicando la necesidad de realizar cambios normativos a la Ley en relación con las responsabilidades solidarias ante accidentes de trabajo, ninguno está indeciso, pero el 5% apoyó la opción que no está de acuerdo y el último 5% mencionó que está completamente en desacuerdo. De tal forma que, los jueces y especialistas manifiesta con un 90%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), la necesidad de realizar cambios normativos sobre la responsabilidad solidaria ante los accidentes de trabajo en la Ley de intermediación laboral.

4.2.3. Resultados de las encuestas dirigidos a los servidores públicos del Ministerio de trabajo

21.- ¿Considera usted que, a partir de la Ley de intermediación laboral, las empresas usuarias deben tener responsabilidad solidaria con las empresas de intermediación, cuando un trabajador tiene un accidente de trabajo, dentro de las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 26

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°21 dirigido a servidores del Ministerio de trabajo

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	34	85
De acuerdo	2	5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 85% de los encuestados eligió la opción que están totalmente de acuerdo, de igual forma el 5% dijo que están de acuerdo, ninguno de los encuestados está indeciso, pero, el 5% dijo que están en desacuerdo y el último 5% manifestaron que están totalmente en desacuerdo. Es por eso, que el 90% de servidores públicos del Ministerio de trabajo, están totalmente de acuerdo y de acuerdo, declaran que las empresas empleadoras son responsables solidarias cuando los empleados se ven involucrados en un accidente de trabajo en sus instalaciones, pero no se prevé la responsabilidad solidaria en la ley de la intermediación en caso de accidente de trabajo.

22.- ¿Cree usted que las leyes del Perú, desde la Ley de intermediación laboral, garantizan plenamente que no existe un vacío de responsabilidad en la protección laboral en caso de accidente de trabajo?

Tabla 27

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°22 dirigido a servidores del Ministerio de trabajo

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	30	75
De acuerdo	2	5
Indeciso	3	7,5
En desacuerdo	1	2,5
Totalmente en desacuerdo	4	10
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 75% de los encuestados eligió la opción que están totalmente de acuerdo, el 5% que están de acuerdo, que es importante proteger en todos los aspectos laborales y obligaciones a los trabajadores en caso de un accidente de trabajo, así mismo, 7,5% de los encuestados se encuentra indeciso, sin embargo, el 2,5% de los encuestados apoyó con su desacuerdo y el último 10% de los encuestados dijo que están totalmente en desacuerdo. En consecuencia, los servidores públicos del Ministerio de trabajo, en un 80%, están de acuerdo totalmente y de acuerdo, afirmando con ello que existe un vacío de responsabilidad por accidentes de trabajo, lo cual es clave para la protección de los trabajadores al no tenerlo en la Ley de intermediación.

23.- ¿Cree usted que, en la legislación del Perú, uno de los inconvenientes en los aspectos laborales es la falta de responsabilidad solidaria de las empresas usuarias y de intermediación laboral, ante el accidente de trabajo producido en las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 28

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°23 dirigido a servidores del Ministerio de trabajo

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	36	90
De acuerdo	2	5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	1	2,5
Totalmente en desacuerdo	1	2,5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 50% de los encuestados eligió la opción que están totalmente de acuerdo, aceptando que uno de los inconvenientes en la modalidad de intermediación laboral es la falta de responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la intermediación ante accidentes, y el 25% de los encuestados también eligió la alternativa que están de acuerdo, así mismo ninguno se encuentra indeciso, sin embargo, un 5% manifestaron que está en desacuerdo y el último 20% eligió que está totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, el 95% de los jueces y especialistas están totalmente de acuerdo y de acuerdo, señalando que existe inconvenientes y carencias en la modalidad de intermediación laboral por la falta de responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la intermediación, ante el accidente de un trabajador en esta modalidad.

24.- ¿Considera usted que no hay una política de protección de riesgos al trabajador que realiza intermediación laboral por parte del estado peruano?

Tabla 29

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°24 dirigido a servidores del Ministerio de trabajo

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	37	92,5
De acuerdo	0	0
Indeciso	1	2,5
En desacuerdo	1	2,5
Totalmente en desacuerdo	1	2,5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 92,5% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, ninguno eligió la opción de acuerdo, señalando que el estado no cuenta con una política para proteger a los trabajadores respecto a la protección de accidentes en caso de la intermediación laboral, y 2,5% está indeciso, pero se tiene 2,5% que manifiesta que están desacuerdo y el último 2,5% manifestó que esta en un total desacuerdo. De manera que, el 92,5% (totalmente de acuerdo) de los servidores públicos del Ministerio de trabajo señalaron que frente a los métodos de contratación de intermediación laboral y los accidentes laborales que ocurren en estas actividades, El estado no tiene una política clara de protección laboral.

25.- ¿Cree usted que se debe eliminar las normativas para la creación o continuidad de las empresas que realizan intermediación laboral en el Perú?

Tabla 30

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°25 dirigido a servidores del Ministerio de trabajo

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	11	27,5
De acuerdo	1	2,5
Indeciso	8	20
En desacuerdo	1	2,5
Totalmente en desacuerdo	19	47,5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 27,5% de los encuestados eligió la opción que está completamente de acuerdo, el 2,5% eligió la opción que está de acuerdo, y el 20% está indeciso, sin embargo, el 2,5% manifestaron que no están de acuerdo, el 47,5% final eligió la opción que están en absoluto desacuerdo en la alternativa de que las empresas de intermediación laboral no deben ser excluidos de nuestro sistema regulatorio. De manera que, los servidores públicos del Ministerio de trabajo con un 50%, (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), manifiestan que no se debe de eliminar la intermediación laboral en el sistema laboral peruano, lo que se debería hacer es regular las normas de una manera específica señalando la responsabilidad solidaria en casos de accidentes laborales entre las empresas de intermediación y las usuarias.

26.- ¿Considera usted que el trabajador de una empresa de intermediación laboral esta desprotegido legalmente ante un accidente de trabajo por la existencia de leyes incompletas o deficientes?

Tabla 31

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°26 dirigido a servidores del Ministerio de trabajo

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	32	80
De acuerdo	2	5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	4	10
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 80% de los encuestados eligió la opción que está completamente de acuerdo, el 5% de los encuestados también eligió la opción que están de acuerdo, afirmando que los empleados en la modalidad de intermediación laboral no están legalmente protegidos debido a regulaciones inadecuadas o inexistente ante un accidente, ninguno respondió que se encuentra indeciso, pero el 5% de los encuestados eligió a favor de no estar de acuerdo, y finalmente el 10% de los encuestados dijo la alternativa que están absolutamente en desacuerdo. De tal forma que, los servidores públicos del Ministerio de Trabajo manifestaron con un 85%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que el trabajador de una empresa de intermediación laboral está desprotegido legalmente ante un accidente de trabajo ya que las empresas usuarias no responden de forma solidaria frente a los accidentes ocurridos dentro de su recinto laboral.

27.- ¿Cree usted que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores, ante los accidentes de trabajo?

Tabla 32

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°27 dirigido a servidores del Ministerio de trabajo

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	37	92,5
De acuerdo	1	2,5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	1	2,5
Totalmente en desacuerdo	1	2,5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 92,5% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, de igual forma el 2,5% manifestaron que están de acuerdo, donde señalan que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores, ante accidentes de trabajo, ninguno de los encuestados está indeciso, pero un 2,5% apoyo la alternativa que está en desacuerdo y el último 2,5% manifestó que está totalmente en desacuerdo. De manera que, los servidores públicos del Ministerio de Trabajo describen con un 95%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores, porque la interpretación limita solamente a la empresa de intermediación, pero debe regularse para que las empresas usuarias tengan responsabilidad solidaria ante un accidente de trabajo dentro de sus instalaciones.

28.- ¿Cree usted que Sunafil y Ministerio de trabajo no cumplen con rol y presupuesto constitucionales en protección de derechos de los trabajadores que están bajo el régimen de intermediación laboral, ante accidentes de trabajo?

Tabla 33

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°28 dirigido a servidores del Ministerio de trabajo

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	35	87,5
De acuerdo	1	2,5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 87,5% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, donde señalan que Sunafil y Ministerio de trabajo no cumplen con el rol y presupuesto constitucional en protección de derechos de los trabajadores que están bajo el régimen de intermediación laboral ante accidentes de trabajo, de igual forma el 2,5% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo, ninguno está indeciso, pero un 5% apoyo la alternativa que está en desacuerdo y el último 5% manifestó que está totalmente en desacuerdo. De manera que, los servidores públicos del Ministerio de trabajo describen con un 90%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que Sunafil o Ministerio de trabajo no cumplen con el rol y presupuesto constitucionales en protección de derechos de los trabajadores que están bajo el régimen de intermediación laboral, ante accidentes de trabajo dentro de las empresas usuarias, considerando que solo fiscalizan de acuerdo a lo que la norma exige o requiere.

29.- ¿Considera usted que, en la entrada de vigencia de la Ley de intermediación laboral, en la legislación peruana, los trabajadores, bajo este régimen, no tienen una adecuada protección de sus derechos laborales?

Tabla 34

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°29 dirigido a servidores del Ministerio de trabajo

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	36	90
De acuerdo	1	2,5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	1	2,5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 90% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, el 2,5% que está de acuerdo, que hay una desprotección ante los accidentes de trabajo en la entrada de vigencia de esta ley, asimismo, ningún encuestado está indeciso, pero se tiene 5% que manifestó que está en desacuerdo y el último 2,5% manifestó que está en un total desacuerdo. De tal forma que, los servidores públicos del Ministerio de trabajo señalan con un 92,5%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que la entrada de la vigencia de la Ley de intermediación laboral, los trabajadores, bajo este régimen, no tienen una protección idónea de sus derechos laborales ante un accidente de trabajo ocurridos en las instalaciones de la empresa usuaria..

30.- ¿Cree usted necesario modificar la Ley de intermediación laboral en lo que respecta a la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria y de intermediación, para el caso de un accidente de trabajo ocurrido en las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 35

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°30 dirigido a servidores del Ministerio de trabajo

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	33	82,5
De acuerdo	3	7,5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 82,5% de los encuestados eligió la alternativa totalmente de acuerdo, 7,5% de los encuestados eligió la opción que está de acuerdo, indicando la necesidad de realizar cambios normativos a la Ley de intermediación en relación con las responsabilidades solidarias ante accidentes de trabajo, ninguno de los encuestados está indeciso, pero el 5% apoyó la opción que no está de acuerdo y el último 5% mencionó que está completamente en desacuerdo. De tal forma que, los servidores públicos del Ministerio de trabajo manifiestan con un 90%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), la necesidad de realizar cambios normativos sobre la responsabilidad solidaria ante los accidentes de trabajo en la Ley de intermediación laboral.

4.2.4. Resultados de las encuestas dirigidos a los trabajadores de la empresa de intermediación Laboral

31.- ¿Considera usted que, a partir de la Ley de intermediación laboral, las empresas usuarias deben tener responsabilidad solidaria con las empresas de intermediación, cuando un trabajador tiene un accidente de trabajo, dentro de las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 36

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°31 dirigido a trabajador de intermediación

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	36	90
De acuerdo	1	2,5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	1	2,5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 90% de los encuestados eligió la opción que están totalmente de acuerdo, de igual forma el 2,5% eligió la opción que está de acuerdo y ningún encuestado está indeciso, mientras que el 2,5% de los encuestados manifestó que están en desacuerdo y el último 5% manifestó que están totalmente en desacuerdo. Es por eso, los trabajadores de empresas de intermediación laboral con un 92,5%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), declaran que las empresas usuarias y de intermediación, deberían tener responsabilidad solidaria ya que los accidentes son producidos dentro de la instalación de las empresas usuarias en muchos casos los trabajadores quedan imposibilitados de trabajar y es allí donde las empresas deberían tener responsabilidad solidaria, ya que en muchos casos los trabajadores quedan expuestos a su suerte.

32.- ¿Cree usted que las leyes del Perú, desde la Ley de intermediación laboral, garantizan plenamente que no existe un vacío de responsabilidad en la protección laboral en caso de accidente de trabajo?

Tabla 37

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°32 dirigido a trabajador de intermediación

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	30	75
De acuerdo	0	0
Indeciso	4	10
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	4	10
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 75% de los encuestados eligió la opción que están totalmente de acuerdo, ninguno eligió la opción de acuerdo, manifestando que es importante proteger en todos los aspectos laborales y obligaciones a los trabajadores en caso de un accidente de trabajo, así mismo, 10% se encuentran indecisos, sin embargo, el 5% de los encuestados apoyó con su desacuerdo y el último 10% de los encuestados dijo que están totalmente en desacuerdo. En consecuencia, los trabajadores de las empresas de intermediación laboral manifiestan con un 75%, están totalmente de acuerdo, afirmando con ello que existe un vacío de responsabilidad por accidentes de trabajo, lo cual es clave para la protección de los trabajadores al no tenerlo, y que las empresas usuarias tengan responsabilidad solidaria frente a los accidentes de trabajo que se produzcan dentro de sus instalaciones, ya que muchas buscan deslindar responsabilidades aduciendo que no son trabajadores directos, dejando al trabajador sin protección.

33.- ¿Cree usted que, en la legislación del Perú, uno de los inconvenientes en los aspectos laborales es la falta de responsabilidad solidaria de las empresas usuarias y de intermediación laboral, ante el accidente de trabajo producido en las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 38

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°33 dirigido a trabajador de intermediación

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	20	50
De acuerdo	0	0
Indeciso	4	10
En desacuerdo	4	10
Totalmente en desacuerdo	12	30
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 50% de los encuestados escogieron la opción que están totalmente de acuerdo, ninguno eligió la opción de acuerdo, el 10% de los encuestados se encuentran indecisos, sin embargo, un 10% manifestaron que está en desacuerdo y el último 30% eligió que está totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, el 50% de los trabajadores de empresas de intermediación laboral señalan que están totalmente de acuerdo, manifestando que existe inconvenientes y carencias en la modalidad de intermediación laboral por la falta de responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la intermediación, ante el accidente de un trabajador en esta modalidad, es por ello que los trabajadores se encuentran en un desamparo al no estar debidamente contemplado en la Ley de intermediación la responsabilidad solidaria en los casos de accidentes laborales.

34.- ¿Considera usted que no hay una política de protección de riesgos al trabajador que realiza intermediación laboral por parte del estado peruano?

Tabla 39

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°34 dirigido a trabajador de intermediación

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	30	75
De acuerdo	2	5
Indeciso	4	10
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 75% de los encuestados eligió la opción que está completamente de acuerdo, señalando que el estado no cuenta con una política para proteger a los trabajadores respecto a la protección de riesgos en caso de la intermediación laboral, el 5% eligió la opción que está de acuerdo, así mismo 10% está indeciso, pero el 5% apoyó la opción que no está de acuerdo, finalmente el 5% de los encuestados dijo estar totalmente en desacuerdo. De manera que, el 80% de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral están totalmente de acuerdo y de acuerdo frente a que no existe una política de protección de riesgos en los regímenes de contratación de intermediación laboral y los accidentes laborales que ocurren en estas actividades. El estado no tiene una política clara de protección laboral y que debe regular claramente la responsabilidad solidaria frente a accidentes de trabajo, la cual exigen que existan políticas claras de responsabilidad solidaria frente accidentes en la ley de intermediación.

35.- ¿Cree usted que se debe eliminar las normativas para la creación o continuidad de las empresas que realizan intermediación laboral en el Perú?

Tabla 40

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°35 dirigido a trabajador de intermediación

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	10	25
De acuerdo	3	7,5
Indeciso	1	2,5
En desacuerdo	6	15
Totalmente en desacuerdo	20	50
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 25% de los encuestados eligió la opción que está completamente de acuerdo, el 7,5% eligió la opción que está de acuerdo, y el 2.5% está indeciso, sin embargo, el 15% manifestaron que no está de acuerdo, el 50% final eligió la opción que están en absoluto desacuerdo en la alternativa de que las empresas de intermediación laboral no deben ser excluidos de nuestro sistema regulatorio. De manera que, los trabajadores de empresas de intermediación laboral describen con un 65%, (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), que no se debe eliminar la intermediación laboral en nuestro sistema productivo, ya que genera puestos de trabajo y la subsistencia de muchas familias, lo que se exige es que la norma sea específico en el caso de responsabilidad que deben de tener las empresas usuarias frente a los accidentes laborales que suceden dentro de sus instalaciones.

36.- ¿Considera usted que el trabajador de una empresa de intermediación laboral esta desprotegido legalmente ante un accidente de trabajo por la existencia de leyes incompletas o deficientes?

Tabla 41

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°36 dirigido a trabajador de intermediación

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	34	85
De acuerdo	1	2,5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	1	2,5
Totalmente en desacuerdo	4	10
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 85% de los encuestados eligió la opción que está completamente de acuerdo, el 2,5% de los encuestados también eligió la opción que están de acuerdo, afirmando que los empleados en la modalidad de intermediación laboral no están legalmente protegidos debido a regulaciones inadecuadas o inexistente ante un accidente, ningún encuestado respondió que se encuentra indeciso, pero el 2,5% de los encuestados eligió a favor de no estar de acuerdo, y finalmente el 10% de los encuestados eligió la alternativa que están absolutamente en desacuerdo. De tal forma que, los trabajadores de empresas de intermediación laboral declaran con un 87,5%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que el trabajador de una empresa de intermediación laboral esta desprotegido legalmente ante un accidente de trabajo, considerando que el estado tendría que reglamentar normas de responsabilidad solidaria, frente a accidentes que sucede dentro de sus instalaciones de las empresas usuarias.

37.- ¿Cree usted que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores, ante los accidentes de trabajo?

Tabla 42

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°37 dirigido a trabajador de intermediación

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	30	75
De acuerdo	2	5
Indeciso	3	7,5
En desacuerdo	1	2,5
Totalmente en desacuerdo	4	10
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 75% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, donde señalan que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores ante los accidentes de trabajo ocurridos en las empresas usuarias, de igual forma el 5% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo, y un 7,5% está indeciso, pero un 2,5% apoyó la alternativa que está en desacuerdo y el último 10% manifestó que está totalmente en desacuerdo. De manera que, los trabajadores de empresas de intermediación laboral describen con un 80%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que el comité de seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su función de defensa de los derechos de los trabajadores frente a accidentes de trabajo que suceden dentro de las instalaciones de las empresas usuarias, ya que solo están enfocados en las empresas de intermediación laboral.

38.- ¿Cree usted que Sunafil y Ministerio de trabajo no cumplen con rol y presupuesto constitucionales en protección de derechos de los trabajadores que están bajo el régimen de intermediación laboral, ante accidentes de trabajo?

Tabla 43

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°38 dirigido a trabajador de intermediación

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	34	85
De acuerdo	1	2,5
Indeciso	0	0
En desacuerdo	4	10
Totalmente en desacuerdo	1	2,5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 85% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, de igual forma el 2,5% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo, ninguno está indeciso, pero un 10% apoyó la alternativa que está en desacuerdo y el último 2,5% manifestó que está totalmente en desacuerdo. De manera que, los trabajadores de empresas de intermediación laboral describen, con un 87,5%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), que Sunafil y Ministerio de Trabajo no cumplen con el rol y presupuesto constitucionales en protección de derechos de los trabajadores que están bajo el régimen de intermediación laboral, ante accidentes de trabajo dentro de las instalaciones de las empresas usuarias, ya que ellos deben fiscalizar a las empresas y hacer que los derechos de los trabajadores sean respetados.

39.- ¿Considera usted que, en la entrada de vigencia de la Ley de intermediación laboral, en la legislación peruana, los trabajadores, bajo este régimen, no tienen una adecuada protección de sus derechos laborales?

Tabla 44

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°39 dirigido a trabajador de intermediación

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	32	80
De acuerdo	0	0
Indeciso	4	10
En desacuerdo	2	5
Totalmente en desacuerdo	2	5
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 80% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente de acuerdo, ninguno eligió la opción de acuerdo, el 10% de los encuestados manifestaron que están indecisos, pero el 5% manifestó que están en desacuerdo y el ultimo 5% manifestó que está en un total desacuerdo. De tal forma que, los trabajadores de empresas de intermediación laboral señalan con un 80%, (totalmente de acuerdo), que la entrada de la vigencia de la Ley de intermediación laboral, los trabajadores bajo este régimen no tienen una protección idónea de sus derechos laborales ante un accidente de trabajo y consideran que sus derechos laborales se ven afectados debido a que las empresas usuarias no asumen de forma solidaria en casos de accidentes que suceden dentro de sus instalaciones, al no estar clara y definida en la Ley de intermediación la responsabilidad solidaria que deberían asumir las empresas usuarias en casos de accidentes de trabajo.

40.- ¿Cree usted necesario modificar la Ley de intermediación laboral en lo que respecta a la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria y de intermediación, para el caso de un accidente de trabajo ocurrido en las instalaciones de la empresa usuaria?

Tabla 45

Frecuencia y porcentaje a la pregunta N°40 dirigido a trabajador de intermediación

Alternativas validas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	28	70
De acuerdo	4	10
Indeciso	3	7,5
En desacuerdo	1	2,5
Totalmente en desacuerdo	4	10
Total	40	100

Nota. Datos obtenidos de las encuestas (Fuente: Elaboración propia).

INTERPRETACION

El 70% de los encuestados eligió la alternativa totalmente de acuerdo, 10% de los encuestados eligió la opción que está de acuerdo, indicando la necesidad de realizar cambios normativos a la Ley en relación con las responsabilidades solidarias ante accidentes de trabajo, el 7,5% de los encuestados manifestaron que están indecisos, pero el 2,5% apoyó la opción que no está de acuerdo y el último 10% mencionó que está completamente en desacuerdo. De tal forma que, los trabajadores de empresas de intermediación laboral manifiestan con un 80%, (totalmente de acuerdo y de acuerdo), la necesidad de realizar cambios normativos sobre la responsabilidad solidaria ante los accidentes de trabajo en la Ley de intermediación laboral, ya que de ese modo los trabajadores se sentirán protegidos en caso de sufrir algún tipo de accidentes dentro de los centros de las empresas usuarias.

V. DISCUSION DE RESULTADOS

Se ha demostrado que, a través de la investigación titulada, Responsabilidad solidaria entre las empresas usuaria e intermediación laboral en los accidentes de trabajo: sector hidrocarburos, 2018, nos lleva a resaltar lo afirmado por nuestra HIPÓTESIS GENERAL: donde la falta de normativa de responsabilidad civil solidaria legal incide en la disminución de protección de los trabajadores frente al accidente de trabajo por la empresa usuaria e intermediación laboral. Por lo tanto, al establecer disposiciones generales sobre responsabilidad solidaria y algunas responsabilidades por leyes laborales básicas y fundamentales o colectivas, la posibilidad de asumir la responsabilidad total en caso de accidente en el lugar de trabajo está limitada y no cubierta por el depósito de fianza.

Es necesario subrayar que las empresas están obligadas a velar por la seguridad de los trabajadores, ya que es un derecho que tiene el trabajador como persona, así mismo, prevenir accidentes de trabajo también es responsabilidad del empleador y en el caso fortuito de existir algún tipo de accidentes dentro del centro laboral debe ser reportado y tener una investigación para evitar que se vuelva a repetir. La responsabilidad de protección ante accidentes recae directamente al empleador, por lo cual deben ocuparse de los efectos que éstos pueden causar tanto a sus trabajadores como a sus activos.

En estas dos últimas décadas las empresas del sector de hidrocarburos no contratan directamente a todos sus empleados, por lo que buscan reducir costos mediante la contratación de empresas de intermediación laboral, con esta modalidad, las empresas evaden responsabilidades dejándolas a las empresas de intermediación laboral, quienes exponen a sus trabajadores a diferentes factores y causas de riesgo en la empresa usuaria. Otro aspecto a considerar es la delegación de la subordinación de la Intermediación a la empresa usuaria respecto a las funciones del trabajador; particularmente en lo referente a los riesgos laborales.

Por otro lado, la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, tiene como objetivo, la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo; por lo tanto, los empleadores deberán proporcionar un ambiente de trabajo seguro y con medidas de protección descritas y practicadas con el objetivo de prevenir incidente o accidente a los trabajadores. La forma de prevenir los accidentes en los trabajadores es también que las empresas respondan a los incumplimientos por las condiciones inseguras, deficiencia en las planificaciones de las implementaciones de los ambientes de trabajo donde son asignados o destacados los trabajadores. Para las empresas usuarias lo establece el artículo 42° de la Ley 28806 - Ley general de inspección de trabajo, que describe que responde solidariamente de las infracciones la empresa donde se realiza el servicio, para nuestro caso la empresa usuaria, ante el incumplimiento de normas de seguridad y salud del trabajo.

El artículo 42°, Responsabilidad empresarial, en su párrafo primero de la Ley 28806 establece que, en caso de incumplimiento de una obligación derivada de una cláusula normativa, los múltiples actores son solidariamente responsables y, en su caso, reciben consideración e implican sanciones y penas. En el segundo párrafo, describe que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, en su caso, la empresa principal será directamente responsable por el incumplimiento de sus obligaciones de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores. Empleados de empresas, contratistas y subcontratistas que operen en sus instalaciones. Asimismo, las empresas usuarias de servicios temporales y auxiliares serán directamente responsables si incumplen sus obligaciones de velar por la seguridad y salud de los trabajadores adscritos a sus locales.

También debe mencionarse que el artículo 89° del Decreto supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo establece que el empleador está obligado a supervisar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, los empleadores deben vigilar el cumplimiento de las normas legales aplicables en materia de salud

y seguridad, descrito en los artículos 34° y 75° del Decreto Supremo 005-2012-TR y artículo primero del Decreto Supremo 006-2014-TR. Asimismo, en el artículo 5° del Decreto supremo 003-98-SA, el empleador está obligado a verificar que todos los empleados designados para trabajar en el centro de trabajo estén debidamente asegurados. Por tanto, se puede observar que no existen disposiciones detalladas sobre la responsabilidad y algunas de las responsabilidades y conciliación de las empresas usuarias y de intermediación por accidentes de trabajo que se produzcan y ocurran en las instalaciones de la empresa usuaria.

La Ley 29873, Ley de seguridad y salud en el trabajo (2011), estableció una serie de innovaciones en materias vinculadas a la prevención de riesgos laborales, que aplica no sólo a los empleadores y trabajadores del régimen laboral privado, sino también en el sector público y aquellos que laboran por cuenta propia, mediante esta Ley de seguridad y salud en el trabajo se protege a las personas que ponen sus servicios a disposición de una empresa, esta norma prevé en su artículo 49°, Obligaciones del empleador, donde describe que el empleador deberá de garantizar en todos los aspectos, tanto de gestión documentaria y administrativas, implementación de los ambientes de trabajo seguros, mejora de tecnologías, capacitaciones, exámenes médicos, entre otras, para evitar los accidentes de trabajo.

Por consiguiente, de acuerdo a lo descrito en el párrafo anterior sobre el artículo 49° el empleador está en la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en cuyas instalaciones desarrollen la actividad laboral, ya sean trabajadores contratistas o de empresa de servicios temporales. Así también, es el empleador quien tiene la obligación de garantizar mediante coordinación la verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empresa por la seguridad y salud de sus trabajadores.

Asimismo, en el Artículo 53°, Indemnización por daños a la salud en el trabajo, de la Ley 29873, menciona que el empleador debe cumplir con las medidas de prevención y si se

realiza un incumplimiento genera la obligación de pagar indemnizaciones a las víctimas ante los accidentes de trabajo. Asimismo, no hace mención de la empresa usuaria donde se realiza el servicio.

De igual manera, en el artículo 68° de la Ley 29873, Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicio y cooperativas de trabajadores, hacen mención a la seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicio y cooperativas en las instalaciones del empleador, donde es la responsable solidaria frente a los daños ocasionados e indemnizaciones económicas que se pudiera generarse en caso de incumplimiento de la empresa principal. Asimismo, están obligados a verificar que todos los trabajadores destacados en la empresa usuaria han sido debidamente asegurado, previstas en el Decreto supremo 009-97-SA. El Seguro complementario de trabajo de riesgo, fue creado por la Ley 26790 y se rige de acuerdo a las normas técnicas del D.S. 003-98-SA, que otorga prestaciones de salud y económicas a los trabajadores por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, que están afiliados al Seguro Social de Salud y que presten servicios en un centro de trabajo en el que se efectúan actividades de riesgo descritas y previstas por ley. Las empresas que están obligadas a contar con este seguro son: Las empresas que realizan las actividades de riesgo que señala el anexo 5, del DS-009-97-SA, Reglamento de la Ley 26790; Las empresas de servicios especiales; Las instituciones de intermediación y provisión de mano de obra; Las contratistas y Subcontratistas; y Las cooperativas de trabajadores.

De la misma forma, en el artículo 77° de la Ley 29873, Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratista y otros, hace mención a la protección de los trabajadores de contratistas, subcontratista y otros, donde los trabajadores cualquiera sea su modalidad de contratación tienen derecho al mismo nivel de protección referente a los temas de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, en el artículo 103° de la Ley 29873, Responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, hace mención a la responsabilidad por la falta de cumplir las obligaciones en materia de seguridad y salud de los trabajadores, siendo las empresas de servicios las responsables de las sanciones e infracciones derivados de la falta de cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud de los trabajadores designados a sus instalaciones.

Por consiguiente, el otro aspecto a considerar es la delegación de la subordinación de la empresa que presta el servicio de intermediación a la empresa usuaria respecto del trabajador destacado; en especial lo que atañe a los riesgos laborales y salud ocupacional. Bajo este contexto, es de orden imperativo que tanto las empresas de intermediación como usuaria deben contar con actividades de prevención y promoción de la salud y seguridad en el trabajo acorde a los riesgos presentes en el ambiente laboral. Así mismo, las empresas usuarias acogen a los trabajadores del servicio de intermediación, en sus instalaciones y por ello estas personas se exponen a peligros y riesgos laborales en el trabajo que no son propios de la actividad económica de la empresa de intermediación, empresa con la que tienen vínculo laboral; del mismo modo no es posible asumir, ya que existe una subordinación delegada en la empresa usuaria, donde la empresa de intermediación no realiza la implementación y seguimiento de las actividades relativas a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales que involucre a sus trabajadores.

De manera análoga, no es posible considerar para algunos aspectos a la empresa de intermediación como verdadero empleador y para otros efectos como un simple intermediario, esto frente al Ministerio de Trabajo cuando establece que la empresa usuaria es un “representante” de la empresa de intermediación y que bajo esta condición lo concerniente a salud ocupacional y riesgos laborales es de la competencia de la empresa usuaria frente al trabajador que presta el servicio de intermediación, pero si por algún evento, como un accidente

del trabajador que presta el servicio de intermediación, es la empresa de intermediación quien como verdadero empleador, asume las obligaciones económicas derivadas del evento no deseado. Tal pronunciamiento genera dudas frente a la condición de “verdadero empleador” que se les atribuye a las empresas de intermediación.

En consecuencia, se propone la siguiente modificación de la norma sobre la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria sobre la intermediación laboral en los accidentes de trabajo, modificar el artículo 25°, de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, donde:

Dice:

Artículo 25 De la responsabilidad solidaria

“En caso de que la fianza otorgada por las entidades resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria.”

Deberá decir:

Artículo 25 De la responsabilidad solidaria

“En caso de que la fianza otorgada por las entidades resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados y/o daños de accidentes a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria.”

Asimismo, modificar el Decreto Supremo 003-2002-TR, que establece disposiciones para la aplicación de la Ley 27626, en su artículo 26, Alcances de la solidaridad, donde:

Dice:

Artículo 26°. - Alcances de la solidaridad.

“La empresa usuaria es solidariamente responsable con la entidad que le destaca trabajadores por los derechos laborales, de origen legal o colectivo, de éstos que no estén cubiertos por la fianza.”.

Deberá decir:

Artículo 26°. - Alcances de la solidaridad.

“La empresa usuaria es solidariamente responsable con la empresa que le destaca trabajadores por los derechos laborales, de origen legal o colectivo, de éstos que no estén cubiertos por la fianza. Así mismo, es solidaria responsable de resarcir el daño en los accidentes laborales que puedan ocurrir dentro de sus instalaciones.”.

VI. CONCLUSIONES

- a) Las empresas a nivel global, en estas dos últimas décadas, se ven afrontando la modernización y la globalización, como un modelo de desarrollo imperante que está trayendo consigo diversos y novedosas innovaciones, que son los cambios en los procesos laborales tradicionales, donde se puede ver la vinculación de los trabajadores a la fuerza laboral, que se está modificando a través del uso y practicidad, cada día van en incremento ya que son opciones donde se promueven la competitividad de la empresa en su entorno globalizado, siendo hoy por hoy muy conocido como la intermediación laboral como uno de los mecanismos más usados en el Perú. Esto está llevando a la activación de nuevos sistemas de contratación y con ello responsabilidades laborales y tributarias hacia los trabajadores; con este incremento también se han visto reflejado que los trabajadores no están del todo conforme y están presentando sus reclamos, los cuales no están dirigidos a la empresa responsable, lo que incide de forma negativa en las relaciones contractuales y comerciales entre las empresas. En el Perú no existe, una norma que regule dicha acción que deberían tomar las empresas usuarias en caso de accidentes, y se tiene un vacío legal respecto a la responsabilidad civil solidaria de las empresas usuarias y de intermediación laboral ante accidentes de trabajo producto de la actividad contractual.
- b) La seguridad y salud de los trabajadores en el Perú, cuenta con normas que regulan las responsabilidades empresariales, los cuales están descritos en el artículo 42°, Ley 28806, Ley general de inspección de trabajo, donde las empresas usuarias son responsables de las infracciones derivadas del incumplimiento de sus obligaciones de velar por la salud y seguridad de los empleados designados en sus instalaciones. Asimismo, según la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los artículos 49°; 53°; 65°; 77° y 103°; y artículo 89° del Decreto Supremo 005-2012-TR, los empleadores están en la obligación de

garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en cuyas instalaciones desarrollen la actividad laboral, así mismo, vigilar el cumplimiento de las normativas legales que son aplicables en temas de seguridad y salud. Así también, los empleadores, están obligados a verificar que todos los empleados asignados a su lugar de trabajo estén adecuadamente capacitados y entrenados en temas de seguridad y salud ocupacional; según lo señalado en el artículo 5° del Decreto Supremo 003- 98-SA. Es así que, se denota que no existe normas sobre responsabilidad civil solidaria en las empresas usuarias y de intermediación ante los accidentes de trabajo ocurridos en los recintos laborales de las empresas usuarias. Asimismo, la normativa especial sobre la intermediación no regula la responsabilidad en lo relacionado al incumplimiento del deber de prevención por parte de la empresa usuaria. Sin embargo, se encuentra regulada en la Ley general de inspección al trabajo, reglamento y modificaciones de la Ley de seguridad y salud en el trabajo.

- c) La regulación sobre intermediación Laboral permite el recurso a ella, sólo en el caso de la presunción temporal adicional descrita en el artículo 3° de la Ley 27626, donde se presenta complejidad de obligaciones en materia de derecho laboral, entre los prestadores de servicios temporales y empresas usuarias que brindan beneficios entre empleador y trabajadores. Por lo tanto, esto se refleja en la investigación de este estudio, mostrando que nuestro marco regulatorio para las empresas de intermediaciones en el Perú es insuficiente. De igual forma, nuestra investigación muestra que no es difícil vincular a los trabajadores accidentados en el trabajo con los empleadores y servicio de intermediarios al brindar una legislación reglamentaria, esta relación ha sido descrita anteriormente en el ámbito de las responsabilidades solidarias.
- d) Por consiguiente, en lo que se respecta a la responsabilidad solidaria se propone la ampliación de la norma con respecto a la responsabilidad civil solidaria de las empresas

usuaria e intermediación ante los accidentes de trabajo, puede decirse que, en caso de accidente de trabajo, el intermediario como empleador es el único que está obligado a realizar las tareas antes mencionadas, teniendo obligaciones bajo el contrato de trabajo, por lo que se recomienda que al determinar el alcance de la afectación y cierta responsabilidad por accidentes de trabajo sean de ambos. Pero el problema podría ir más allá y no solo afectaría al desarrollo de la legislación, que mejoraría la intermediación o la aboliría por completo, o mejoraría la responsabilidad mutua solidaria y alguna responsabilidad en caso de accidente, Pero consideremos una de las enseñanzas importantes del derecho civil que ni siquiera fue adoptada por los grupos de poder en nuestro país antes de los accidentes de trabajo en los que los trabajadores no eran enemigos del empleador, los empleadores pueden violar sus derechos, que son la fuerza de nuestra economía y sistema de producción que es la base fundamental y por lo tanto debe ser protegido y respetado como ser humano.

VII. RECOMENDACIONES

- a) Fiscalizar en forma permanente las actividades de intermediación laboral por parte del Ministerio de trabajo y promoción del empleo mediante la Superintendencia nacional de fiscalización laboral (Sunafil) para evitar la desnaturalización del contrato y las implicancias que se deben dar por las responsabilidades solidarias ante accidentes de trabajo.
- b) Las autoridades de las entidades de Sunafil y Ministerio de trabajo y promoción del empleo, deberán de capacitar a los trabajadores, de las empresa usuarias y de e intermediación, sobre medidas preventivas de seguridad y salud ocupacional, normativa vigente ante modalidades de contrato y las responsabilidades ante los accidentes de trabajo; a fin de que estén informados sobre obligaciones y deberes en cada una de sus actividades y puedan ser asesoradas ante cualquier accidente de trabajo ocurrido en su centro laboral.
- c) Tomar en consideración el principio de causalidad y el de culpabilidad, relacionado al derecho administrativo sancionador, para que, de esta manera, la empresa usuaria tendrá responsabilidad solidaria en caso de que incumpla su deber de protección y vigilancia en materia de seguridad y salud de los trabajadores ante una lesión o enfermedad ocupacional o accidente de trabajo ocurrido en sus instalaciones o producto de ejecutar el servicio encomendado.
- d) Proponer la modificación de la norma sobre la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria sobre la intermediación laboral ante los accidentes de trabajo, modificar el artículo 25°, de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, donde:

Dice:

Artículo 25°. - De la responsabilidad solidaria

“En caso de que la fianza otorgada por las entidades resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria.”

Deberá decir:

Artículo 25°. - De la responsabilidad solidaria

“En caso de que la fianza otorgada por las entidades resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados y/o daños de accidentes a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria.”

Asimismo, modificar el Decreto Supremo 003-2002-TR, que establece disposiciones para la aplicación de la Ley 27626, en su artículo 26°, Alcances de la solidaridad, donde:

Dice:

Artículo 26°. - Alcances de la solidaridad.

“La empresa usuaria es solidariamente responsable con la entidad que le destaca trabajadores por los derechos laborales, de origen legal o colectivo, de éstos que no estén cubiertos por la fianza.”.

Deberá decir:

Artículo 26°. - Alcances de la solidaridad.

e) “La empresa usuaria es solidariamente responsable con la empresa que le destaca trabajadores por los derechos laborales, de origen legal o colectivo, de éstos que no estén cubiertos por la fianza. Así mismo, es solidaria responsable de resarcir el daño en los accidentes laborales que puedan ocurrir dentro de sus instalaciones.”.

VIII. REFERENCIAS

- Abeliuk, A. (2000). La filiación y sus efectos. Temis.
- Alegre, M., Correa, F., Garcia, C., Moreno, M., Salazar, E., y Salazar, E. (2015). La problemática de la intermediación laboral en el. Lima. *Ius et veritas (PUCP)*, 23, 361-383). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/16034/16458>
- Cabanellas, G. (2001). Diccionario enciclopédico de derecho usual. Heliasta
- Calderón, A. (2015). La responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo en los casos de tercerización. Lima. [tesis de postgrado] Pontificia universidad Católica del Peru.
- Carámbula, M, Figueredo, S y Bianco, M. (2013). Resolviendo las necesidades del capital : del intermediario laboral a la empresa de servicios agrícolas. *Ciencias Sociales*, 26(32), 35-52.
- Castello, A. (2009). La subcontratación y las relaciones de trabajo en Uruguay. *Latinoamericana de Derecho Social*, 9, 53-87.
- Casación Laboral N.º 4258-2016-Lima. (30 de setiembre de 2016). Todo accidente laboral debe ser indemnizado por el empleador. <https://diariooficial.elperuano.pe/Casaciones>
- Casación Laboral N.º 18190-2016- Lima. (06 de febrero del 2017). Reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales y otros. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/10/Casacion-Laboral-18190-2016-Lima-Legis.pe_.pdf
- Cordon, M. (2015). Régimen jurídico de delegados de prevención y miembros de comités de seguridad y salud laboral maría del rosario cordón rosado departamento de derecho privado. (Tesis doctoral, Universidad de Extremadura). http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4386/TDUEX_2016_Cordon_Rosado.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Decreto Ley N.º 22126, Decreto ley ampara derecho a mantener el vínculo laboral y señala las

causales de rescisión. (23 de marzo de 1978).

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=12772&p_country=PER&p_count=1424&p_classification=12.01&p_classcount=22

Decreto Ley N.º 24514. Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo. (4 de junio de 1986). <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/24514.pdf>

Decreto Supremo N.º 003-2002-TR,. Establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes N.ºs. 27626 y 27696, que regulan la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores. (26 de abril del 2002). [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/20B1CD4BE633DA4A05257E22005A2018/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_003_28_04_2002.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/20B1CD4BE633DA4A05257E22005A2018/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_003_28_04_2002.pdf)

Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo LEG. N.º 728. (21 de marzo de 1987). http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

Decreto Supremo N.º 009-97-SA. Reglamento de la ley de modernización de la seguridad social en salud. (09 de setiembre de 1997). <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/256625-009-97-sa>

Decreto Supremo N.º 003-98-SA. Aprueban normas técnicas del seguro complementario de trabajo de riesgo. (13 de abril del 1998). <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/DS%20003-98-SA%20Normas%20T%C3%A9cnicas%20del%20Seguro%20Complementario%20de%20Trabajo%20de%20Riesgo.pdf>

Decreto Supremo N.º 005-2012-TR. Aprueba el reglamento de la Ley N.º 29783. (01 de noviembre del 2016). <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>

Decreto Supremo N.º 006-2014-TR, Modifica el reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de

- Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. (09 de agosto del 2014). <https://gestop.pe/d-s-006-2014-tr-modifican-el-reglamento-de-la-ley-n-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-aprobado-por-decreto-supremo-n005-2012-tr/> Decreto Legislativo N.º 728. Prueba la Ley de Productividad y Competitividad laboral. (12 de abril del 2002). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0081/tuo-decreto-legislativo-728-reglamento.pdf>
- Ermida, O., y Colotuzzo, N. (2009). Descentralización, tercerización, subcontratación. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009. *Revista de Derecho*, Vol. XXIV - N° 1 - Julio 2011, 177-202. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502011000100011>
- Expediente Nro. 06371-2008-PA/TC- Arequipa. (19 diciembre del 2011). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/06371-2008-AA.html>
- Gómez, C. (2016). Responsabilidad civil y responsabilidad laboral derivadas de una misma contingencia profesional. De nuevo sobre la jurisdicción competente. *InDret revista para el análisis del derecho*.1(1). http://www.indret.com/pdf/1213_es.pdf
- Landriscini, G. (2017). Reestructuración, productividad y flexibilidad laboral en los reservorios no convencionales de hidrocarburos. El caso de la cuenca neuquina. *SaberEs* (Rosario), 9(2), 197-226. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42222017000200004&lng=es&tlng=es.7.](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42222017000200004&lng=es&tlng=es.7)
- Ley N.º 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (9 de diciembre de 2018). http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley_29783_Ley_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf
- Ley N.º 27626. Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, (12 de abril del 2002). [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/66FFAF02DDBC68D0052577C200765FC0/\\$FILE/Ley_N%C2%B0_27626.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/66FFAF02DDBC68D0052577C200765FC0/$FILE/Ley_N%C2%B0_27626.pdf)

Ley N.º 28806. Ley general de inspección del trabajo. (10 de febrero del 2020).

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>.

Ley N.º 26790. Ley de la modernización de la seguridad social en salud. (15 de mayo del 1997).

<http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>

Ley N.º 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo. (15 de enero del 2010).

http://www.trabajo.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/pdf/ley_29497_trabajo.pdf

Ley N.º 26636, Ley Procesal de Trabajo (21 de junio del 1996).

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f5d8cd8043eacd5487b4d7829214c4f0/Ley+N%C2%BA+26636+-+LEY+PROCESAL+DEL+%20TRABAJO.pdf%20?MOD=AJPERES>

Polo, H., Zeitoune, R., Luz, M., y Vásquez, N. (2017). El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud. In *Crescendo*, 8(1), 140.

<https://doi.org/10.21895/incres.2017.v8n1.14>

Riaño, M., Hoyos, E., y Valero, I. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 68-72.

<https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100011>

Ríos, V. (2015). La intermediación laboral peruana La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewfile/11737/12303>

Ruiz, N., y Gallegos, R. (2018). Factores asociados a la ocurrencia de accidentes de trabajo en la industria manufacturera. *Horizonte de Enfermería* (Chile), 29(1), 42-55.

<https://doi.org/107764>

Soto, C., De Trazegnies, F., Pantaleon, F., y Lorenzetti, L. (2015). Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual. ¿Es posible unificar ambos regímenes?. *Jurivec*.

- Osterling, F. (2010). Indemnización por daño moral. <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Indemnizaci%C3%B3n%20por%20Da%C3%B1o%20Moral.pdf>
- Taboada, L. (2000). Proyecto De Auto capacitación Asistida "Redes De Unidades Académicas Judiciales Y Fiscales", Educación a Distancia, Responsabilidad Civil Extracontractual. Lima. Academia de la Magistratura.
- Toyama, J. (2008). Tercerización e Intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. *Derecho & Sociedad*, (30), 84-103. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17332>
- Valderrama, L., Navarrete, A., Diaz, J., y Tovalino, F. (2016). Diccionario del Régimen Laboral Peruano Enfoque Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial. Lima. Gaceta Juridica.
- Valero, I., y Riaño, M. (19 de setiembre de 2017). Responsabilidad y solidaridad legal en caso de accidente de trabajo cuando operan las figuras de intermediación laboral. https://www.utadeo.edu.co/files/collections/documents/field_attached_file/responsabilidad_y_solidaridad_legal_en_caso_de_accidente_de_trabajo_cuando_operan_las_figuras_de_intermediacion_laboral.pdf?width=740&height=780&inline=true
- Yañez, M., y Acevedo, K. (2018). Causas de los accidentes de trabajo en la ciudad de Cartagena durante el período 2009 - 20121. *Economicas CUC*, 39(1), 9-26. <https://doi.org/10.17981/econcuc.39.1.2018.1>
- Yuki, N., Naruse, J., Guadalupe, M., y Galindo, A. (2005). Accidentes de trabajo: Un perfil general. *Revista Facultad Medicina UNAM*, 48(4), 139-144. <http://www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2005/un054d.pdf>
- Zamorano, B., y Barrientos, M. (2012). The outsourcing safety labor obligation: damage predictability and damage done. *Revista Chilena de Derecho*, 39(1), 77-111.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchilder/v39n1/art05.pdf>

Zamudio, P. (2015). Contexto de la salud y seguridad en el trabajo: política de tutela en materia laboral. ¿cómo interviene el estado?, *Cuadernos Juridicos Ius et Tribunalis*, 1, 87-101.

<https://doi.org/10.18259/iet.2016007>.