



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN



TITULO

“CONSIDERACIÓN DEL ACCIDENTE IN ITINERE EN EL DECRETO SUPREMO

Nº 005-2012-TR REGLAMENTO DE LA LEY Nº 29783 – LEY DE SEGURIDAD Y

SALUD EN EL TRABAJO-PERÚ-2018”

TESIS

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

BACH. MAHDI NINOSKA HERRERA SANDOVAL

ASESOR

DR. JORGE OLIVA CORNEJO

CHICLAYO – PERU

2018

**“CONSIDERACIÓN DEL ACCIDENTE IN ITINERE EN EL DECRETO SUPREMO
Nº 005-2012-TR REGLAMENTO DE LA LEY Nº 29783 – LEY DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO-PERÚ-2018”**

**Tesis presentada por la Bachiller Mahdi Ninoshka Herrera Sandoval, Facultad de
Derecho y Educación de la Universidad Particular de Chiclayo, para optar el Título**

PROFESIONAL DE ABOGADO

Presentado por:

Autor

Bach. Mahdi Ninoshka Herrera Sandoval

Asesor

Ab. Jorge Oliva Cornejo

Aprobado por el Jurado:

Presidente

Dra. Flor Isabel Obregón Vara

Secretario

Dr. Teófilo Ramón Rojas Quispe

Vocal

Mg. Erwin Quispe Díaz

DEDICATORIA

A mis Padres: : **Medardo Herrera Segura e Isabel Sandoval Olano**; que me han dado su apoyo en todo momento de mi vida, forjando siempre porque sea una persona de bien y de valores, siendo ellos la razón de mi superación e inspiradores para convertirme en una gran profesional

AGRADECIMIENTO

Expreso mi mayor gratitud y aprecio a:

Dios, que me ha dado el soplo de vida y las fuerzas necesarias para lograr mis objetivos.

A los que ha sido mis ilustres docentes de la **Universidad Particular de Chiclayo**; por brindarme todo su conocimiento en las arduas jornadas de clase, y por ser los motivadores, para lograr ser una gran Profesional **Competitiva, Creativa y Humana** .

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO.....	5
PRESENTACIÓN.....	10
ABSTRACT.....	12
INTRODUCCIÓN	13

CAPITULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO Y CONSIDERACIONES

METODOLÓGICAS

1.1. Aspectos de la Problemática	15
1.1.1. Realidad Problemática	15
1.1.2. Planteamiento del Problema	17
1.1.3. Formulación del Problema.....	19
1.1.4. Justificación e Importancia del Problema	19
1.2. Objetivos	20
1.2.1. Objetivos Generales.....	20
1.2.2. Objetivos Específicos	20
1.3. Hipótesis.....	21

1.4. Variables.....	21
1.4.1. Variables Independientes (Variable Causal)	21
1.4.2. Variables Dependientes (Variable Efecto o Consecuencia)	21
1.5. Marco Metodológico	21
1.5.1. Diseño y Contrastación de Hipótesis.....	21
1.5.2. Población y Muestra	24
1.5.2.1. Población.....	24
1.5.2.2. La muestra.....	24
1.5.3. Métodos y Procedimientos Para la Recolección de Información	26
1.5.4. Procedimientos Para la Recolección de Información	27

CAPITULO II

NOCIONES GENERALES DEL DERECHO LABORAL

2.1. El Derecho Laboral.	28
2.1.1. Antecedentes del Derecho Laboral.....	28
2.1.2. Principios Laborales Derivadas de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	32
2.1.2.1. Principio de Prevención	32
2.1.2.2. Principio de Responsabilidad.....	33
2.1.2.3. Principio de Cooperación.....	33
2.1.2.4. Principio de Información y Capacitación	33
2.1.2.5. Principio de Gestión Integral	34

2.1.2.6. Principio de Atención Integral de la Salud	35
2.1.2.7. Principio de Primacía de la Realidad	35
2.1.2.8. Principio de Protección	36

CAPITULO III

RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.1. Seguridad y Salud en el Trabajo	37
3.2. Los Accidentes Laborales	38
3.3. Enfermedad Profesional	39
3.4. Los distintos tipos de riesgos	40
3.5. Evolución del Sistema de Protección contra Riesgos Laborales.....	41
3.5.1. La teoría de la responsabilidad extracontractual	42
3.5.2. La Teoría de la Culpa Contractual.....	43
3.5.3. La teoría objetiva o del riesgo creado.....	43
3.5.4. La teoría del riesgo profesional.	44

CAPITULO IV

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

4.1. Ámbito Normativo de la Seguridad y Salud en el Trabajo	45
4.1.1. Sistema nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	45
4.1.2. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	50
4.1.3. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	51

4.1.4. Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo...	53
4.1.5. Obligaciones de los empleadores	54
4.1.6. Medidas de prevención facultadas al empleador	56
4.1.7. Notificación de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	60

CAPITULO V

EL ACCIDENTE DE “TRAYECTO”

5.1. Concepto del Accidente de “Trayecto”	62
5.1.1. Elementos del accidente de “Trayecto”	63
5.1.1.1. Teleológico	63
5.1.1.2. Topográfico.....	63
5.1.1.3. Cronológico.....	64
5.1.1.4. Mecánico.....	64
5.2. Supuestos excluidos de consideración como accidentes de trabajo en la normatividad laboral peruana.....	65
5.3. Precariedad del trabajador peruano frente a la inobservancia del accidente de “Trayecto” en la legislación peruana.	67

CAPITULO VI

EL ACCIDENTE “IN ITINERE” EN EL DERECHO COMPARADO

6.1 En el Derecho Francés.....	70
6.2. En el Derecho Español	71

6.4. En el Derecho Argentino.....	74
6.5. En el Derecho Colombiano	75
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	79
ANEXO: PROCESO DE FORMULACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA .	82

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO DE LA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

Mahdi Ninoshka Herrera Sandoval, Bachiller en Derecho, cumpliendo con los lineamientos establecidos por la Facultad de Derecho de La Universidad Particular de Chiclayo, presento ante ustedes el trabajo de investigación titulado: **“Consideración del Accidente In Itinere en el Decreto Supremo N° 005-2012-Tr Reglamento De La Ley N° 29783 – Ley de Seguridad Y Salud en el Trabajo-Perú-2018”** el mismo que, espero, reúna los méritos suficientes para su oportuna aceptación.

Por tanto, dejo a su acertado criterio la correspondiente evaluación de este trabajo de investigación.

Agradezco, la atención que se le brinde al presente trabajo, aprovechando la oportunidad para expresar a Uds. las muestras de mi consideración y estima.

Cordialmente,

.....

Bach. Mahdi Ninoshka Herrera Sandoval

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, proponer la considerar al accidentes “*In Itinere*” en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; de la misma manera se justificó porque permitió conocer de cuál es el alcance de accidente de trabajo e identificando la deficiencia legislativa de haber excluido al accidente In Itinere como accidente de trabajo. Para lo cual se utilizó una investigación descriptiva, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo, cuya población estuvo conformada por 50 personas y una muestra de 50 trabajadores vinculados con el problema identificado.

Se evaluó en detalle sobre la importancia de la consideración de los accidentes In Itinere en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de formular una propuesta legislativa.

Es en este sentido que la investigación nos permitió establecer la relación de nuestras variables, accidente In Itinere y seguridad y salud del trabajador el cual nos llevó a plantear el siguiente problema ¿De qué Manera Contribuirá en el Trabajador la consideración de los Accidentes In Itinere en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo-Perú-2018?

Finalmente se concluyó que la alta tasa de accidentes de trayecto 25%, es que se tiene que dar una propuesta legislativa de incorporar el accidente In Itinere, en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Palabras clave: accidente “*In Itinere*”, Decreto Supremo, Ley de seguridad y salud, Propuesta Legislativa.

ABSTRACT

The objective of the investigation was to propose considering "In Itinere" accidents in Supreme Decree No. 005-2012-TR Regulation of Law 29783 - Occupational Health and Safety Law; In the same way, it was justified because it allowed to know what is the scope of the work accident and identifying the legislative deficiency of having excluded the In Itinere accident as an accident at work. For which a descriptive research was used, with a non-experimental design, under a quantitative approach, whose population consisted of 50 people and a sample of 50 workers linked to the identified problem.

The importance of the consideration of In Itinere accidents in Supreme Decree No. 005-2012-TR Regulation of Law 29783 - Occupational Health and Safety Law was assessed in detail, in order to formulate a legislative proposal.

It is in this sense that the research allowed us to establish the relationship of our variables, In Itinere accident and worker health and safety which led us to raise the following problem: How the Worker Will Contribute to the Consideration of In Itinere Accidents in Supreme Decree No. 005-2012-TR Regulation of Law 29783 - Occupational Health and Safety Law-Peru-2018?

Finally, it was concluded that the high rate of road accidents 25% is that a legislative proposal to incorporate the In Itinere accident has to be given in Supreme Decree No. 005-2012-TR Regulation of Law No. 29783 - Law of Security and health at work.

Keywords: accident "In Itinere", Supreme Decree, Health and Safety Law, Legislative Proposal.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación jurídica hace referencia a los accidentes *“In Itinere”*, conocidos también como accidentes en trayecto, el cual Huancahuari (2011) nos refiere que son aquellos: *“accidentes de trabajo que se producen durante el viaje desde su casa al sitio donde labora o bien desde su salida del centro laboral hasta el ingreso a su vivienda”*. Siendo que este tipo de accidente en nuestra legislación se encuentra vetado; y más no para las diferentes legislaciones vecinas como la colombiana, Argentina Chilena, Española etc. Que se encuentra catalogado como accidente de trabajo; siendo que su normatividad dispone que el empleador sea responsable, con el seguro de salud; de aquel infortunio que le ocurra al trabajador en el trayecto entre su lugar de trabajo y su domicilio.

Por ello los objetivos de este estudio son proponer la consideración del Accidentes de *“trayecto”* en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como comentar el ordenamiento jurídico nacional, en especial la norma laboral y la correspondiente regulación de los accidentes de trabajo, Interpretar la figura del accidente de *“Trayecto”*, en función a los criterios doctrinales existentes y las legislaciones comparadas y determinar la consideración del accidente de *“trayecto”* en la Legislación Laboral Peruana.

Para el desarrollo de este estudio inicialmente se realizaron cuestionarios de encuestas estructuradas a trabajadores del juzgado laboral de Chiclayo por estar afectados por la falta de regulación del accidente In Itinere, en un total de 50 trabajadores.

Esta investigación es importante debido a que nos permitirá formular una propuesta legislativa de incorporación del accidente *“In Itinere”* como accidente de trabajo en la normatividad laboral

peruana, ya que es necesario una legislación normativa que permita regular la alta tasa de accidentes laborales, y resulta necesario que el país implemente en su normativa los accidentes “*in itinere*”.

Se busca brindar una solución jurídica objetiva que no pretenda proteger al trabajador en forma irrazonable, sino más bien lograr un equilibrio jurídico entre los derechos de los trabajadores como es el derecho a la salud y a la seguridad y así tener un ordenamiento jurídico armónico en su conjunto con una buena prevención para el trabajador, ya sea dentro o fuera de su centro de labores.

Por lo que en el capítulo I se aborda la realidad problemática y formulación del problema, se especificó los objetivos y la justificación e importancia del trabajo de investigación y metodología de la investigación

En el capítulo II se trata sobre el derecho laboral y los principios de la seguridad y la salud.

En el capítulo III se aborda sobre los riesgos laborales.

En el capítulo IV se aborda sobre la seguridad y la salud en el trabajo

En el capítulo V se aborda sobre el accidente “*In Itinere*”

En el capítulo VI se aborda sobre el accidente “*In Itinere*” en el derecho comparado

CAPITULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO Y CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

1.1. Aspectos de la Problemática

1.1.1. Realidad Problemática

El accidente “*In Itinere*” solamente está consolidada en algunas legislaciones como: España, Francia, Brasil, Argentina, Colombia pero en muchas otra legislaciones como: Canadá, Polonia, Reino Unido; así como en la nuestra, aun su regulación no se ha dado, siendo aún muy discutible la desprotección que sufre el trabajador cuando sufre algún tipo de accidente cuando se dirige o retorna de su centro de labores. Es así que:

La OIT señala que este tipo de accidente, no en todas las legislaciones está incluido dentro de lo que es accidente de trabajo, como es en Canadá, Perú, Polonia, Reino Unido; por lo que no hay necesidad de notificación del accidente de trayecto hacia su empleador. Pero en otros países esto ya está superado y se incluye al accidente de trayecto en su definición de accidente de trabajo, como es en España, Francia, Brasil, Argentina, Colombia (p.90).

En la normatividad estadounidense por ejemplo el accidente “*In Itinere*” no se encuentra consagrado, como accidente de trabajo. El cual en materia de seguridad y salud en el trabajo define los accidentes de trabajo como aquellos ocurridos a un trabajador como consecuencia directa de la realización de sus labores.

En Hungría solo se considera que un accidente tiene relación con el trabajo si este ocurre en un vehículo del empleador o alquilado por este.

En el Perú la incorporación de los accidentes “*In Itinere*” ha sido dejado de lado en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Pues en el Perú la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene muchos vacíos

legales y es muy limitada en el extremo que solo vela por el trabajador dentro de la zona laboral, sin dar cabida a la protección del trabajador cuando este se dirige o retorna de su centro de labores, pese a que la relación laboral entre el empleador y el empleado genera que este último tenga que realizar una ruta diaria de trayecto.

Nuestra normatividad excluye de manera expresa el accidente de trayecto en su artículo 93 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR. El cual aclara sobre el artículo 54 de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, concerniente a prevenciones, e indica que el:

Desplazamiento a que hace referencia el artículo 54° de la Ley comprende todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo. No se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa (...). (p.8).

Este obstáculo normativo aún no ha sido superado en nuestra legislación pues la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo pese a que "de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2 millones 250 mil personas fallecen al año por accidentes laborales. Esto quiere decir que, cada día, 6 mil trabajadores pierden la vida, uno cada 15 segundos. El Perú es el segundo en Latinoamérica con mayor incidencia de muertes por causas laborales, superado únicamente por Brasil; nuestra normativa, sigue omitiendo en considerar el accidente de trayecto como accidente de trabajo. Disminuyendo responsabilidades del empleador para con su empleado, siendo este último gravemente afectado por ver mellado su derecho de protección a la seguridad y la salud.

Nuestra normativa es limitada en cuanto a que se considera accidente laboral, solo el sufrido dentro del horario laboral (8 horas) o con ocasión del trabajo salvo excepción;¹ más no aquellos sufridos fuera del centro laboral como lo es el accidente “*In Itinere*” pese a que este evento circunstancial es consecuencia o se genera a raíz de la relación laboral.

Entonces si tenemos que en nuestra legislación esto se encuentra vetado que el accidente de trayecto no constituye accidente de trabajo pese a que la norma si contempla situaciones que se consideran accidentes de trabajo, como aquellas que ocurren fuera del horario o centro de labores ya sea por estar regulada en normas sectoriales, por ser condición de trabajo, o por realizarse en vehículos proporcionados por la empleadora; pero la gran mayoría y lo común se dan fuera de estos tres supuestos; ya sea cuando el trabajador se dirige o retorna de su centro laboral por ello me pregunto si: ¿Urge la necesidad de considerar al accidente de “*trayecto*” como accidente de trabajo en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR reglamento de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?.

1.1.2. Planteamiento del Problema

En nuestro sistema normativo la prevención de la seguridad y la salud del trabajador no es del todo buena, ya que el trabajador frente a un determinado accidente de ida y retorno hacia su centro de labores como es el accidente de trayecto, se encuentra totalmente desprotegido; así lo señala el

¹ Artículo 93 del del Decreto Supremo N° 005-2012-TR reglamento de la Ley N° 29783

“(…). salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros”.

Decreto Supremo N° 005-2012-TR, reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; el cual nos indica lo siguiente:

El desplazamiento a que hace referencia el artículo 54 de la Ley comprende todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo. No se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros.

Como se aprecia, la normatividad sobre accidentes de trabajo no limita dichos accidentes únicamente a los eventos producidos dentro del centro de labores y dentro de la jornada laboral, pues permite en ciertos casos que eventos ocurridos fuera del lugar y hora de trabajo sean considerados accidentes laborales considerando la norma tres situaciones excepcionales: que exista una norma sectorial, que considere accidente de trabajo, a los accidentes producidos durante el desplazamiento del trabajador, que el desplazamiento del trabajador sea una condición de trabajo, o que el traslado del trabajador se efectúe en medios de transporte proporcionados por el empleador.

Sin embargo la gran mayoría de accidentes de trayecto son los que se dan a diario cuando el trabajador se va o retorna de su centro de labores y que la norma lo ha exceptuado claramente.

Esto hace que se lesionen derechos fundamentales del trabajador como: la seguridad y la salud; ya que una persona ante un accidente de “trayecto”, no se encuentra protegido por ningún tipo de

seguro de salud por parte de su empleadora, salvo que así lo hayan estipulado en el contrato, y ante cualquier evento circunstancial de ida o retorno de su centro laboral, este no podría notificar hacia el seguro de salud de su empleadora pues está exenta de cualquier responsabilidad.

Lesionándose así los derechos a la seguridad y la salud de los empleados y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia².

Por lo que formulare una propuesta legislativa de incorporar el accidente de trayecto en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Anexo 1- A), Así se estaría subsanando la deficiencia legislativa de desproteger al trabajador en cuanto a su seguridad y su salud.

1.1.3. Formulación del Problema

¿Por qué se debe considerar el accidente “*In Itinere*” en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?

1.1.4. Justificación e Importancia del Problema

Esta investigación titulada la “**consideración del Accidente en “*In Itinere*” en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo-Perú-2018**”. Busca delimitar los casos existentes de accidentes de “*trayecto*”, y su consideración en la Legislación Laboral nacional.

² Artículo 2. Ámbito de aplicación Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con la investigación se pudo ayudar a descubrir el problema a nivel legislativo de haber excluido el accidentes “*In Itinere*” en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues ante un accidente o infortunio de “*trayecto*” sufrido, el trabajador vería mellado su derecho a la seguridad y a la salud; por cuanto no contaría con un seguro de salud que lo respalde, por lo que es fundamental tratar de enfrentar y dar solución a un tema concreto de relevancia jurídica en el país, como es, de considerar al accidente de “*In Itinere*” dentro de lo que sería accidente de trabajo.

Se justifica en razón de que mejora la protección de los derechos fundamentales de seguridad y salud de los empleados y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivos Generales

- Proponer la consideración del Accidentes “*In Itinere*” en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Comentar el ordenamiento jurídico nacional, en especial la norma laboral y la correspondiente regulación de los accidentes de trabajo.
- Interpretar la figura del accidente “*In Itinere*” en función a los criterios doctrinales existentes y las legislaciones comparadas.
- Determinar la consideración del accidente “*In Itinere*” en la Legislación Laboral Peruana.

1.3. Hipótesis

Si, se considera el accidente de “*In Itinere*” como accidente de trabajo en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; entonces, ante un accidente de trayecto, se estará salvaguardando los derechos de seguridad y salud de los empleados y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y de los trabajadores por cuenta propia.

1.4. Variables

1.4.1. Variables Independientes (Variable Causal)

Accidente “*In Itinere*”

1.4.2. Variables Dependientes (Variable Efecto o Consecuencia)

Seguridad y Salud del Trabajador

1.5. Marco Metodológico

1.5.1. Diseño y Contrastación de Hipótesis

Diseño

Es **Descriptivo: ya que se** describió y analizo respecto a los Accidentes de trayecto regulados en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la y la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Hernández, Fernández, Baptista (2010) señalan que “*los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis*” (p.80)

“Por su naturaleza fue cuantitativo porque tuvo que describir y explicar los fenómenos asociados a las variables en estudio y fueron susceptibles de cuantificación, se utilizó la metodología empírico analítico y se sirvió de pruebas estadísticas para el análisis de datos”. (Hernández et al., 2006, p. 244-259)

“La investigación fue de tipo no experimental porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos” (Hernández et al., 2006, p. 244-259).

M1: Empleador

O1: Accidente de trabajo

M2: trabajador

O2: Accidente de “*In Itinere*”

Contrastación de Hipótesis

De la contratación de mi hipótesis siguiente:

Si, se considera el accidente de “*In Itinere*” como accidente de trabajo en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; entonces, ante un infortunio de trayecto, se estará salvaguardando los derechos de seguridad y salud de los empleados y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta.

En donde la Variable Independiente

Accidente de “*In Itinere*”

De lo que he investigado, he verificado a través de los cuestionarios que en su mayoría los trabajadores han sufrido algún tipo de accidente y un 25% han sufrido un accidente de “trayecto”; sin embargo estos infortunios laborales sufridos por el trabajador en su ida y retorno de su centro de trabajo en su mayoría, los gastos de su salud son cubiertos por ellos mismos encontrándose por un lado al desamparo por algún tipo de seguro de salud que sea cubierto por su empleadora, y por otro lado sin norma legal que lo ampara.

Seguridad y Salud del Trabajador

Respecto de ésta variable también se pudo constatar a través de la información recabada, de las encuestas y cuestionarios, que los trabajadores en su gran mayoría se sienten inseguros y desprotegidos por la norma legal, por cuanto el riesgo de sufrir un accidente de trayecto es muy elevado y el trabajador se encuentra desprotegido y es que el artículo 93 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera explícita señala que en cuanto a las obligaciones del empleador sobre seguro de seguridad y de salud en cuanto a un accidente sufrido por parte del trabajador fuera del centro laboral es que “(...) No se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros”.

1.5.2. Población y Muestra

1.5.2.1. Población

La población de nuestro estudio estuvo constituida por 50 Trabajadores del Juzgado laboral de Chiclayo.

Tabla 1

Personal de trabajadores del sector publico 50 trabajadores del juzgado laboral de Chiclayo 2018.

Personal	N°
Jueces	4
Asistentes de jueces, secretarios	16
Administrativos Profesionales Técnicos y otros	30
TOTAL	50

Según Ley de cargos judiciales y el área de recursos humanos del Juzgado laboral de Chiclayo.

1.5.2.2. La muestra

La muestra es un subconjunto de la población, seleccionado de tal forma, que sea representativo de la población en estudio. En la investigación para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo de tipo Probabilístico, con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{(N - 1)E^2 + Z^2 p q N}$$

Donde

n = es el tamaño de la muestra;

Z= es el nivel de confianza; (2)

p= es la variabilidad positiva; (0.5)

q= es la variabilidad negativa;(0.5)

N= es el tamaño de la población; (50)

E= es la precisión o el error. (0.5)

“Luego para el estudio siguiente se tiene en cuenta una población de 50 personas y se consideró una confianza del 95%, un porcentaje de error del 5% y con la proporción del valor esperado conocida consideremos $p= 0.05$ ”

Entonces:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * (50)}{(50 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{0.9604 * 50}{49 * 0.0025 + 0.9604}$$

$$n = \frac{48.02}{1.08} = 44.46 = 45$$

Por lo tanto

Nuestra muestra a aplicar es de 45 encuestas, manejando para la selección un muestreo aleatorio a conveniencia.

Criterios de inclusión.

Todos los trabajadores del Juzgado laboral de Chiclayo que aceptaron participar del cuestionario con el consentimiento informado.

Trabajadores del Juzgado laboral de Chiclayo que no se encontraron y están en periodo vacacional o de licencia.

Criterios de exclusión

Trabajadores del Juzgado laboral de Chiclayo que no aceptaron participar del presente estudio.

Trabajadores del Juzgado laboral de Chiclayo que están de vacaciones o de licencia.

1.5.3. Métodos y Procedimientos Para la Recolección de Información

Esta investigación comprendió los siguientes métodos:

Observación: “Proceso de conocimiento por el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en el objeto de conocimiento. (Hernández et al., 2006, p. 244-259).

Análisis: “Es un procedimiento mental mediante el cual un todo complejo se descompone en sus diversas partes y cualidades” (Hernández et al., 2006). “El análisis permite la división mental del todo en sus múltiples relaciones y componentes” (Hernández et al., 2006, 244-259).

Síntesis: “Establece mentalmente la unión entre las partes previamente analizadas y posibilita descubrir las relaciones esenciales y características generales entre ellas” (Hernández et al., 2006, 244-259). “La síntesis se produce sobre la base de los resultados obtenidos previamente en el análisis” (Hernández et al., 2006, 244-259).

Inductivo: “Procedimiento mediante el cual a partir de hechos singulares se pasa a proposiciones generales, lo que posibilita desempeñar un papel fundamental en la formulación de la hipótesis” (Hernández et al., 2006, 244-259).

Dedución: “Es un procedimiento que se apoya en las aseveraciones y generalizaciones a partir de las cuales se realizan demostraciones o inferencias particulares” (Hernández et al., 2006). “Las inferencias deductivas constituyen una cadena de enunciados cada uno de los cuales es una premisa o conclusión que se sigue directamente según las leyes de la lógica” (Hernández et al., 2006, p. 244-259).

1.5.4. Procedimientos Para la Recolección de Información

Trabajo de campo

Aplicación de la ficha. Se recogerán datos de todas fuentes documentales, doctrinarias y normativas.

Aplicación del cuestionario. Se aplicará a los trabajadores del juzgado laboral de Chiclayo.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En esta investigación fue un cuestionario sobre la incorporación del accidente de trayecto en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene 20 ítems estructurados en base a los tres objetivos.

Los cuestionarios son instrumentos muy flexibles y versátiles, su validez depende de la claridad de sus preguntas y de la pertinencia de sus alternativas de respuesta. Los mejores cuestionarios siempre son los más sencillos y los más directos, los menos ambiguos y los más breves., (Vara, 2010, p, 255).

CAPITULO II

NOCIONES GENERALES DEL DERECHO LABORAL

2.1. El Derecho Laboral.

“El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social” (Reyes 2012 p, 9)

El trabajo como actividad vital es objeto de estudio, regulación y protección del derecho del trabajo, es una rama jurídica joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal, y por ende a la sociedad.

2.1.1. Antecedentes del Derecho Laboral

“El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social”. (Reyes 2012 p, 9)

En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio (Sanromán, 2009, P, 2)

Otros hechos importantes se dio después de la primera guerra mundial, en 1919, que se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal. También en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

A nivel nacional ha sucedido una diversidad de hechos históricos normativos y es que el derecho del trabajo ha ido de la mano con los cambios sociales, económicos y culturales acaecidos en nuestro país y estos hechos de evolución laboral parten desde la carta magna de 1823, trata de un tema relacionada con el derecho del trabajo: en este caso la esclavitud ya no se tenía en cuenta sino que se invalidó.

Después aparece la carta magna de 1828, en su artículo 158° dice: “cualquier ciudadano sin distinción puede trabajar en empresas públicas, que lo miembros del poder judicial”.

Posteriormente, la constitución política del Perú de 1834, en su artículo 159° indica también

“que todos ciudadanos pueden ser admitidos en empleos públicos, sin otra diferencia de sus talentos y virtudes”, esto quiere decir que, a igualdad de condiciones, todas las personas deben tener la misma oportunidad de realizar el trabajo para el que han sido contratadas e, inclusive, deben tener igual posibilidad de progresar dentro de ese trabajo. No se puede hacer discriminaciones de ningún tipo en el tratamiento de este tema, crucial para la realización de las personas en el trabajo.

Esto fue evolucionando a través de una diversidad normativa hasta finalmente consolidarse en la Constitución Política de 1993, norma magna que limitó ciertos derechos concedidos por la Constitución de 1979, incluso le restó nivel constitucional a muchos de ellos.

Esta Constitución empieza por establecer que

“el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Asimismo, prevé que “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

Por otra parte, al igual que la Constitución Política de 1979, esta Norma Suprema le concede a la remuneración una protección especial y un carácter fundamental, al señalar que

“el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

Con respecto a la jornada de trabajo, se establece que:

“la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en

el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

En este caso hay una diferencia casi imperceptible pero muy importante con respecto a la regulación anterior. Y es que esta Constitución establece la observancia de un solo límite en cuando a la jornada de trabajo máxima, pues “o” sea cumplen las ocho horas diarias “o” las cuarenta y ocho horas semanales, a diferencia de la Constitución Política de 1979 que determinaba dos límites las ocho horas diarias “y” las cuarenta y ocho horas semanales. Esta situación ha dado a conflictos bastante relevantes, y uno de ellos ha sido resuelto por el Tribunal Constitucional en el caso del Sindicato de Trabajadores de Toquepala y anexos contra la empresa Southern Perú Copper Corporation, caso resuelto en el (Expediente N° 4635-2004-AA/TC).

A diferencia de Constitución anterior, la vigente Constitución no otorga una protección directa contra el despido injustificado, pues esta norma fundamental establece que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

La Constitución Política de 1993 consagra constitucionalmente los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, teniendo a la libertad sindical como bastión esencial. Además, la referida Norma Fundamental precisa los alcances de la convención colectiva señalando que tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Asimismo, se regula el derecho de huelga como derecho fundamental en la medida que para que se ejerza en armonía con el interés social, y con observancia de sus excepciones y limitaciones.

Finalmente, la Constitución Política del Perú de 1993 reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

2.1.2. Principios Laborales Derivadas de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los principios en cuanto a seguridad y salud lo encontramos en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo la, norma que regula actualmente las obligaciones respecto a la Seguridad en el Trabajo. Por ello es que a la luz de ella vamos a comentar los siguientes principios

2.1.2.1. Principio de Prevención

El artículo I Del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo indica que:

“Este principio obliga a los empleadores a garantizar en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral”.

Por lo que en la presente norma, la legislación nacional ha previsto que existe una obligación primigenia de garantizar, en el centro de trabajo, los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Asimismo, el presente principio no solamente se encontrará regido para los trabajadores que mantiene una relación subordinada, sino que la misma también rige para aquellas partes que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. (Jiménez Baldeón & García 2016, p, 22)

Este principio busca que se prevengan los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y no limita la obligación del empleador a sus trabajadores, sino a todos aquellos que

le brinden servicios, sea a través de intermediación, tercerización, e incluso, por honorarios profesionales.

2.1.2.2. Principio de Responsabilidad

El artículo II Del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo indica que:

“El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes”.

En tal sentido, esta obligación principal se encuentra relacionado con los sistemas de indemnización por accidentes de trabajo, seguros contra accidentes profesionales que se crearon con el fin de sufragar los gastos de asistencia médica y de los servicios de rehabilitación a favor de los trabajadores víctimas de lesiones o incapacidades.

2.1.2.3. Principio de Cooperación

El artículo III Del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo indica que:

“El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

2.1.2.4. Principio de Información y Capacitación

El artículo IV Del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo indica que:

“Según este principio, todo empleador debe, de manera oportuna y adecuada, brindar información y capacitación preventiva a los trabajadores, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia”.

En efecto, el presente principio ha sido reconocido -dentro de distintos apartados normativos en el inciso g) del artículo N.º 49 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo regulado en el Decreto Supremo N.º 005-2012-T, al establecer que el empleador se encuentra obligado a garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica: al momento de la contratación, cualquiera su modalidad o duración, durante el desempeño de la labor y cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología. (Jiménez, Quispe, Baldeón, Rojas, García, 2016 p. 22)

2.1.2.5. Principio de Gestión Integral

El artículo V Del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo indica que:

“Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa”.

Este principio adopta el fundamento de que todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa; por lo que, es obligación del empleador implementar un Sistema de Gestión Integral en materia de seguridad y salud en el trabajo a efectos de garantizar un entorno laboral seguro.

2.1.2.6. Principio de Atención Integral de la Salud

El artículo VI Del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo indica que:

“Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral”.

Este principio establece que cuando un trabajador sufra algún accidente de trabajo o padezca alguna enfermedad ocupacional, los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

Es decir, no basta la atención médica de curación, sino que debe buscarse la rehabilitación total o la más cercana a la situación física o de salud anterior al accidente o a la enfermedad ocupacional, lo que incluye servicios de prótesis, rehabilitación, terapia psicológica, y, de ser necesario, la reinserción laboral.

2.1.2.7. Principio de Primacía de la Realidad

El artículo VIII Del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo indica que:

“Este principio, propio del derecho laboral, establece que los empleadores, los trabajadores y los demás representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo, brindan información completa y veraz sobre la materia de existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad”.

Por ello, la norma ha descrito que los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia

2.1.2.8. Principio de Protección

El artículo IX Del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo indica que

“Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores”.

En consecuencia, el principio de protección busca garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el entorno laboral o cuando realicen sus labores, asimismo, los empleadores deberán progresivamente adoptar las medidas legislativas en la materia para prevenir los riesgos laborales.

CAPITULO III

RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.1. Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y salud laborales, según la Organización Internacional del Trabajo citado por Jiménez et al. (2016), es una rama multidisciplinaria que abarca múltiples campos especializados como la medicina, la ingeniería sanitaria, el derecho, etc. En su sentido más general debe lograr el objetivo de atender:

El fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación.

La prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud.

La protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud.

La colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales.

La adaptación de la actividad laboral a los seres humanos, para poder obtener el bienestar social, mental y físico de los trabajadores. p, 9.

Sin embargo, en nuestra sociedad peruana se ha prestado escasa atención a los problemas de salud laboral y a los de seguridad laboral, porque generalmente es más difícil resolver o prevenir futuras contingencias laborales, el cual ha llevado a inevitables consecuencias, esto es, condiciones de trabajo Insanas o inseguras.

Hay que reconocer que en nuestra legislación hay una estrecha relación entre seguridad y salud laboral protegida de manera conjunta por nuestra normatividad laboral positiva.

En la cual está la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º 29783 y su Reglamento, D. S. N.º 005-2012-TR, que es prioritaria dentro de una relación laboral, en cuanto que los accidentes o las enfermedades relacionados con el trabajo son muy costosos y pueden tener muchas consecuencias graves, tanto directas como indirectas, en las vidas de los trabajadores y de sus familias.

3.2. Los Accidentes Laborales

La Organización Internacional del Trabajo indica que las cifras sobre accidentes de trabajo cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral.

Por lo que el coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año.

Jiménez et al. (2016) nos indica que “la seguridad y la salud en el trabajo en la mayoría de los países industrializados han mejorado en los últimos 20 a 30 años; pero, en cuanto a la situación de los países en desarrollo, como el nuestro la situación es relativamente incierta”.

Por ello la OIT tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo. La meta de SafeWork es colocar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional; además de estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles³.

3.3. Enfermedad Profesional

Organización Internacional del Trabajo OIT, define a la enfermedad profesional como:

*“Que se refiere a cualquier enfermedad contraída como resultado de haber estado expuesto a un peligro derivado de una actividad laboral, por ejemplo, asma como consecuencia de la exposición a polvo de madera o compuestos químicos”.*⁴

La Organización Internacional del Trabajo OIT, reconoce una serie de enfermedades profesionales, reconocidas internacionalmente, desde enfermedades causadas por agentes químicos, físicos y biológicos hasta enfermedades de origen respiratorio y de la piel, trastornos del sistema osteomuscular y cáncer profesional. Por primera vez se han incluido de manera específica en la lista de la OIT los trastornos mentales y del comportamiento. En las secciones de la lista sobre enfermedades profesionales se incluyen además puntos abiertos. Los puntos abiertos permiten el reconocimiento del origen profesional de enfermedades que no figuran en

³ En <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm> 2017

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_346717.pdf
2015

la lista siempre y cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a los factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador⁵.

3.4. Los distintos tipos de riesgos

En primer lugar están las condiciones de trabajo inseguras patentes, como las máquinas no protegidas, los suelos deslizantes o las insuficientes precauciones contra incendios, pero también hay distintas categorías de riesgos insidiosos (es decir, los riesgos que son peligrosos pero que no son evidentes), entre otras⁶. Dentro de los riesgos principales informados por la OIT tenemos

Los riesgos químicos que se producen por líquidos, sólidos, polvos, humos, vapores y gases.

Los riesgos físicos, como los ruidos, las vibraciones, la insuficiente iluminación, las radiaciones y las temperaturas extremadas.

Los riesgos biológicos, como las bacterias, los virus, los desechos infecciosos y las infestaciones; los riesgos psicológicos provocados por la tensión y la presión;

los riesgos que produce la no aplicación de los principios de la ergonomía, por ejemplo, el mal diseño de las máquinas, los instrumentos y las herramientas que utilizan los trabajadores; el diseño erróneo de los asientos y el lugar de trabajo o unas malas prácticas laborales.

La mayoría de los trabajadores se enfrentan a distintos riesgos de esta índole en el trabajo. Así, por ejemplo, no es difícil imaginar un lugar de trabajo en el que una persona esté expuesta

⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125164.pdf 2010

⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

a productos químicos, máquinas no protegidas y ruidosas, temperaturas elevadas, suelos deslizantes, etc.

Y es que los riesgos están ya en el lugar de trabajo; por ello, la labor del sindicato en materia de salud y seguridad laborales consiste en cuidar que el trabajo sea más seguro modificando el lugar de trabajo y cualesquiera procedimientos de trabajo inseguros que existan; es decir, que la solución consistirá en suprimir los riesgos, no en esforzarse en que los trabajadores se adapten a unas condiciones inseguras.

Si bien los riesgos están por lo común dentro del lugar de trabajo también los riesgos están afuera del lugar de trabajo, como es cuando el trabajador se dirige o retorna de su centro de trabajo. Y situación que aún no ha sido protegida por nuestra normatividad.

3.5. Evolución del Sistema de Protección contra Riesgos Laborales

La noción de “riesgos profesionales” (concepto inicialmente acuñado para referir a los accidentes de trabajo, y solo posteriormente, a las enfermedades profesionales) tuvo su origen en el derecho francés de aquel entonces, en tal sentido, se podría sostener que los riesgos del trabajo fueron abordados en un inicio únicamente desde el punto de vista resarcitorio, a fin de paliar mediante una indemnización las consecuencias que los infortunios reproducían sobre los trabajadores y sus familias, conforme al primigenio interés jurídico era determinar la imputabilidad del empresario y, eventualmente, fijar las reglas para encauzar las pretensiones de indemnización por daños. (Jiménez et al. 2016 p, 25)

A pesar que existen dispersos postulados la doctrina laboralista acerca de cuáles son las teorías aplicables o cuáles serían los fundamentos aplicables para tratar de reducir los daños y riesgos

laborales, e incluso cuál es la denominación más adecuada para cada una de ellas, nos concentraremos en la mencionada por Jiménez siendo la siguiente:

La teoría de la responsabilidad extracontractual.

La teoría de la culpa contractual

La teoría objetiva o del riesgo creado.

La teoría del riesgo profesional

3.5.1. La teoría de la responsabilidad extracontractual

Esta teoría jurídica exigía que se demostrase la culpa o negligencia bajo las pautas y criterios del derecho común, además de los daños sufridos y su cuantía, por lo tanto, una de las mayores dificultades derivadas de su aplicación era el gravoso *onus probandi* (carga de prueba) impuesto sobre la víctima, lo que convertía a la posibilidad de obtener una reparación por daños en un deseo virtualmente irrealizable. Esto debido a que la responsabilidad por culpa se asienta sobre las bases de una forma pura de la responsabilidad “*aquiliana*” en el marco de la responsabilidad extracontractual, requiriéndose por consiguiente la demostración de un elemento de culpa, aunque pudiera ser levísimo, como justificante de la responsabilidad empresarial (Jiménez et alt. 1916 p, 29).

Por lo que en esta época fue imposible de obtener tutela debida y efectiva, por el empleo de las herramientas jurídicas disponibles en la época, por lo que era más sencillo atribuir la culpa al trabajador.

3.5.2. La Teoría de la Culpa Contractual

A consecuencia del descrédito y deterioro de la responsabilidad individual aquiliana civilista, diversos autores comenzaron a buscar la responsabilidad del patrono, ya no desde sus obligaciones generales derivadas de la ley (deber de no causar daño), sino en las “obligaciones implícitas o en base a su deber de buena fe asumidas por el propio empresario a causa del contrato de trabajo, proponiendo mecanismos de probanza más equilibradores de las desigualdades y con fines más sociales”. (Jiménez et al. 1916 p, 30).

Es decir que en esta época se invirtió “*onus probando*” por lo que el trabajador solo demostraba la suscripción del contrato y el hecho a probar pesaba sobre el patrón. Esta teoría fue perdiendo valor debido a que se tenía a un hecho por cierto suscitando gran controversia respecto al verdadero origen de la obligación, la que ciertamente, por provenir de la norma legal, perdía en cierta medida su derivación presuntamente contractual.

3.5.3. La teoría objetiva o del riesgo creado.

Esta teoría tiene como virtud en que es evidente el aligeramiento de la carga probatoria para la víctima, sin embargo, la amplitud de esta forma de enfocar el accidente de trabajo y la enfermedad profesional sería controvertida, pues rechazaba por completo toda idea de culpa o intención como factor de atribución de responsabilidad. Es por tales motivos que, con una base remota en la teoría objetiva, surgieron orientaciones más moderadas a finales del siglo XIX que procurarían reconducir el accidente de trabajo-enfermedad profesional (y la consiguiente responsabilidad del patrono) a situaciones más identificables con el despliegue del trabajo en sí; vale decir, procurando instaurar una necesaria relación causal entre el siniestro y la labor desempeñada como condición para la responsabilidad patronal.

3.5.4. La teoría del riesgo profesional.

La presente teoría parte de la idea de que la industria es en sí misma una actividad riesgosa y ello debe aceptarse como premisa para cualquier formulación jurídica posterior, pues los accidentes ineludiblemente van a ocurrir, porque ello va asociado a la propia noción de empresa. De ahí que resulta poco fructífero buscar responsabilidades subjetivas en el empleador o en el trabajador; sin embargo, como es aquel quien se beneficia de la técnica, de los frutos del trabajo y de los provechos del negocio, debería corresponderle asumir su responsabilidad en los infortunios.

La dificultad de abordar el tema desde la perspectiva contractual se traduce en el plano procesal en una desventaja para la víctima, pues esta sería quien debe demostrar la culpa del empleador, así como el daño y su cuantía. Enfocar el problema desde la perspectiva extracontractual también resultaba ilusorio, pues era innegable que el contrato de trabajo, por lo que, la teoría analizada abrió debates en torno a situaciones intermedias, como los accidentes sufridos “*in itinere*”, es decir, los que se producen en el trayecto de ida y vuelta entre el domicilio y el centro de trabajo, bajo el entendido que estos se materializan con ocasión o como una derivación o extensión necesaria de la actividad laboral, aunque no siempre dentro de la esfera de control del empresario. (Jiménez et al. 1916 p, 29).

CAPITULO IV

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

4.1. Ámbito Normativo de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y salud en el Trabajo se rige por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo publicada en el diario El Peruano, el 20 de agosto del 2011, y por su reglamento el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, publicado el 25 de abril del 2012.

Por lo que aquí se desarrolla de manera textual e interpretativa la norma en mención haciendo un análisis integrativo.

Hay que resaltar que el ámbito de aplicación de la Ley N9 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es que no sólo comprende y es aplicable a todos los sectores económicos sino que agrega a los sectores de servicios, pero sobre todo no sólo comprende a todos los empleadores y trabajadores sujetos

al régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, tal como ya lo preveía el Reglamento, sino que agrega y comprende dentro de su ámbito de aplicación a los trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú e incluso a trabajadores por cuenta propia.

4.1.1. Sistema nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en coordinación con su reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR crea el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con la participación de organizaciones de empleadores y trabajadores, A fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la SST. Cuyo sistema cuenta con dos instancias. Art. 9 Ley 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo). El cual está integrado por:

a) El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Máxima instancia de concertación en materia de SST de naturaleza tripartita, adscrita al sector trabajo y promoción del empleo. Este consejo es el encargado de formular y aprobar la política nacional de seguridad y salud en el trabajo y efectuar el seguimiento de su aplicación, entre otras funciones.

El Artículo 11 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Indica las funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- a) Formular y aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- b) Articular la responsabilidad y las funciones respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes para la ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.
- c) Plantear modificaciones o propuestas de normativa en seguridad y salud en el trabajo, así como de aplicación o ratificación de instrumentos internacionales sobre la materia.
- d) Implementar una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población en general en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades gubernamentales, empleadores, organizaciones de empleadores y trabajadores.

- e) Articular y coordinar acciones de cooperación técnica con los sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Coordinar acciones de capacitación, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.
- g) Fortalecer el Sistema Nacional de Registro y Notificación de Información de Accidentes y Enfermedades Profesionales, garantizar su mantenimiento y reporte, y facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- h) Garantizar el desarrollo de servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores del sistema.
- i) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores.
- j) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión e información en seguridad y salud en el trabajo.
- k) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de los actores del sistema.
- l) Fiscalizar el cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todo ello en concordancia con el Título. III Cap. I, D.S. N° 005-2012-TR, (Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

b) Los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.

Instancia de concertación regional en materia de SST, de naturaleza tripartita y de apoyo a las Direcciones Regionales de trabajo y promoción del empleo de los Gobiernos Regionales.

Sus funciones están contempladas en el artículo 14 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 14. Funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

- a) Formular y aprobar los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- b) Articular las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos para la ejecución del programa regional de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Garantizar, en la región, una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población local en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades regionales, empleadores, organizaciones de empleadores y organizaciones de los trabajadores.
- d) Garantizar, en la región y en los lugares de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación vigente.
- e) Coordinar acciones de capacitación regional, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.

- f) Implementar el Sistema Regional de Registro de Notificaciones de Accidentes y Enfermedades Profesionales en la región, facilitando el intercambio de estadísticas regionales y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- g) Promover el desarrollo de servicios de salud en el trabajo en la región, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores de la región.
- h) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores de la región.
- i) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión regional e información en seguridad y salud en el trabajo.
- j) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de las instituciones regionales.

A parte de ello se adopta en el art. 17 un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en donde “el empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente”.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.

- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores- en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Todo ello en concordancia con el D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 22 (Reglamento)

4.1.2. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con el título IV capítulo I de Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h)** Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral
- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores sobre las decisiones de la seguridad y salud en el trabajo.

4.1.3. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Artículo 22 de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en concordancia D.S. N° 005-2012-TR, Cap. II, Título IV (Reglamento) establece que:

El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe:

a) Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.

b) Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización.

c) Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.

d) Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda. Y en su Artículo 23 establece los Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el cual la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.

b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización.

c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

d) La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

e) El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.

4.1.4. Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Capítulo III de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en concordancia D.S. N° 005-2012-TR, art. 26 Cap. III (Reglamento) establece que:

Artículo 26°.- El empleador está obligado a:

a) Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización.

b) Definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

c) Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

d) Promover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización en forma eficiente.

e) Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo señalados en el artículo 18° de la Ley y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que adopte el empleador.

- f) Establecer, aplicar y evaluar una política y un programa en materia de seguridad y salud en el trabajo con objetivos medibles y trazables.
- g) Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo.
- h) Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento.
- i) Asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- j) Proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos.

4.1.5. Obligaciones de los empleadores

Están debidamente consagrados en el Título V Capítulo I de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en concordancia con su reglamento (Decreto Supremo 005-2012-TR). Así tenemos:

Rol del empleador

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer

y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Las Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.

Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.

e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.

f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.

g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:

1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.

2. Durante el desempeño de la labor.
3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología

4.1.6. Medidas de prevención facultadas al empleador

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

- a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

Asignación de labores y competencias

El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.

Información sobre el puesto de trabajo El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

Indemnización por daños a la salud en el trabajo

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

Sobre el deber de prevención

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Control de zonas de riesgo

El empleador controla y registra que solo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

Exposición en zonas de riesgo

El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

Evaluación de riesgos

El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:

a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Investigación de daños en la salud de los trabajadores El empleador realiza una investigación cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto; sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrir a la autoridad administrativa de trabajo para dicha investigación.

Adopción de medidas de prevención

El empleador modifica las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Estos son algunos de los principales derechos y obligaciones del empleador de acuerdo a la Ley 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Obligaciones de los trabajadores

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones: (artículo 79 de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)

Artículo 79. Obligaciones del trabajador En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- f) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.

- g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

4.1.7. Notificación de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

La notificación a que se refiere el artículo 82° de la Ley debe realizarse en los plazos siguientes:

- a) Empleadores: - Los Accidentes de Trabajo Mortales y los Incidentes Peligrosos: dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurridos.

El Centro Médico Asistencial (público, privado, militar, policial o de seguridad social): - Los Accidentes de Trabajo: hasta el último día hábil del mes siguiente de ocurrido. - Las Enfermedades Ocupacionales: dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de conocido el diagnóstico.

La obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral, prevista en el literal

- c) del artículo 82° de la Ley, será efectuada en aquellos casos específicos que sean solicitados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dentro de los plazos establecidos los empleadores y centros médicos asistenciales deben cumplir con la obligación de notificar los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, según corresponda, mediante el empleo del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, aplicativo electrónico puesto a disposición de los usuarios en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

CAPITULO V

EL ACCIDENTE *DE “TRAYECTO”*

5.1. Concepto del Accidente *de “Trayecto”*

El accidente de trayecto es aquel incidente de salud que sufre el trabajador cuando se dirige hacia sus labores diarias o retorna de ellas.

El accidente de trayecto en la legislación extranjera es conocido como accidente “*In Itinere*” y ha sido definido por diferentes autores como:

Benavides (2008) quien nos refiere que “la noción de accidente “*In Itinere*” se construye a partir de dos términos (el lugar del trabajo y el domicilio del trabajador) y de la conexión entre ellos a través del trayecto” (p.31).

Godínez (2010) menciona que el termino “*In Itinere*” hace referencia “en el trayecto y adquieren protagonismo a partir de que una vez acaecidos, quienes los sufren o sus familiares, reclaman las prestaciones normales que la legislación concede a los accidentes en el trabajo”. (p. 1).

Huancahuari (2011) menciona que “son los accidentes de trabajo que se producen durante el viaje desde su casa al sitio donde labora o bien desde su salida del centro laboral hasta el ingreso a su vivienda”

Entendiéndose entonces al accidente “*In Itinere*” como aquella situación de infortunio ocurrida al trabajador en el trayecto de ida y vuelta entre su domicilio y su centro de labores.

5.1.1. Elementos del accidente de “*Trayecto*”

Para que se pueda configurar el accidente “*Trayecto*” o “*In Itinere*” la doctrina extranjera, Darías, Benavides, Almanzor & Martín etc. nos indican que tiene que existir los siguientes elementos, aunque eso está supeditado a los requisitos exigidos en cada legislación.

5.1.1.1. Teleológico

El desplazamiento del trabajador debe tener como finalidad la prestación laboral, es decir, el punto de partida o de destino deben ser el domicilio y el lugar de trabajo. Este nexo puede romperse cuando en el desplazamiento intervenga un motivo personal. (Darías, 2017 p, 15)

Es que el desplazamiento del trabajador debe tener como finalidad la prestación laboral, bien dirigirse al lugar de trabajo o volver a su domicilio una vez finalizada la jornada; el viaje se debe efectuar por y para el trabajo siendo esencial su no interrupción. (Benavides, 2008, p.31).

5.1.1.2. Topográfico

El accidente debe ocurrir en el trayecto utilizado por el trabajador para ir o volver desde su domicilio al lugar de trabajo. Ese trayecto de ida y vuelta debe ser el adecuado y el habitual.

Por lo que este requisito se compone de dos elementos, los cuales deben concurrir necesariamente:

- a) el accidente ha de ocurrir en el camino de ida o vuelta entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo;
- b) ese camino o trayecto de ida o vuelta debe ser el adecuado, es decir, el normal o habitualmente utilizado por el trabajador. Todo lo que no constituya camino habitual, o pueda implicar una detención excesiva o desviación del camino normal entre hogar y trabajo, queda fuera del concepto de accidente “*In Itínere*”. (Hornillo 2013, P, 6)

Entonces el trabajador debe utilizar el camino apropiado, el trayecto normal y habitual, no siendo preciso que sea el más corto, si siempre se había utilizado otro trayecto y no se entiende interrumpiendo el nexo causal si se modifica el camino por causas ajenas a la voluntad del trabajador o por una necesidad imperiosa. (Benavides, 2008, p.32).

5.1.1.3. Cronológico

El accidente debe producirse dentro del tiempo prudencial en el que debe recorrerse el trayecto entre el domicilio y el centro de trabajo donde presta servicios. Por lo que el trayecto no puede verse alterado por situaciones temporales que rompan el nexo causal, aunque existen varias excepciones.

El desplazamiento sobre el considerado normal impide calificar el accidente como “In Itinere”, si bien una interrupción por causa ajena a la voluntad del trabajador no rompe el nexo de causalidad. (Benavides, 2008, p.32).

5.1.1.4. Mecánico.

El medio de transporte debe ser racional y adecuado para realizar el desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo y viceversa.

Es necesario que se utilice un medio de transporte adecuado no prohibido expresamente y utilizado racionalmente por el trabajador. (Benavides, 2008, p.32).

Además Benavides indica:

Que no todo accidente de camino al trabajo es un accidente “In Itinere”. En el caso de que se haya interrumpido o modificado el camino entre casa y el trabajo, es posible que se haya roto el nexo causal y deje de ser un accidente de trabajo, por lo que hay que estudiar siempre cada

caso, analizando si hay interrupciones temporales sustanciales y si el accidente ha sido en el recorrido habitual. P.32

5.2. Supuestos excluidos de consideración como accidentes de trabajo en la normatividad laboral peruana.

El Decreto Supremo N° 003-98 – SA referido a las “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo” en su Artículo 2 encontramos lo que se entiende por accidente de trabajo y los supuestos de inclusión y exclusión. En coordinación con el artículo 93 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR y art. 54 de la ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es así que de acuerdo con el inciso k) del Artículo 2.1° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo.

Se considera igualmente accidente de trabajo:

- a) el que sobrevenga al trabajador asegurado durante la ejecución de órdenes de la entidad empleadora o bajo su autoridad, aun cuando se produzca fuera del centro y de las horas de trabajo.
- b) el que se produce antes, durante después de la jornada laboral o en las interrupciones del trabajo; si el trabajador asegurado se hallara por razón de sus obligaciones laborales, en cualquier centro de trabajo de la entidad empleadora, aunque no se trate de un centro de trabajo de riesgo ni se encuentre realizando las actividades propias del riesgo contratado.

c) el que sobrevenga por acción de la entidad empleadora o sus representantes o de tercera persona, durante la ejecución del trabajo.

No constituye accidente de trabajo:

a) el que se produce en el trayecto de ida y retorno a centro de trabajo, aunque el transporte sea realizado por cuenta de la entidad empleadora en vehículos propios contratados para el efecto;

b) el provocado intencionalmente por el propio trabajador o por su participación en riñas o peleas u otra acción ilegal;

c) el que se produzca como consecuencia del incumplimiento del trabajador de una orden escrita específica impartida por el empleador;

d) el que se produzca con ocasión de actividades recreativas, deportivas o culturales, aunque se produzcan dentro de la jornada laboral o en el centro de trabajo;

e) el que sobrevenga durante los permisos, licencias, vacaciones o cualquier otra forma de suspensión del contrato de trabajo;

f) los que se produzcan como consecuencia del uso de sustancias alcohólicas o estupefacientes por parte del asegurado;

g) los que se produzcan en caso de guerra civil o internacional, declarada o no, dentro o fuera del Perú; motín conmoción contra el orden público o terrorismo;

h) los que se produzcan por efecto de terremoto, maremoto, erupción volcánica o cualquier otra convulsión de la naturaleza;

i) Los que se produzcan como consecuencia de fusión o fisión nuclear por efecto de la combustión de cualquier combustible nuclear, salvo cobertura especial expresa.

Aparte de todos estos supuestos de exclusión encontramos que la ley 29783 indica lo que queda protegido como accidente de trabajo; aclarado además por el Artículo 93°.- del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Supremo 005-2012-TR).

5.3. Precariedad del trabajador peruano frente a la inobservancia del accidente de “Trayecto” en la legislación peruana.

La Organización Internacional del Trabajo OIT considero necesario que los estados miembros definieran las condiciones por las cuales un accidente sufrido durante el trayecto desde el trabajo o hacia el trabajo, podría ser considerado como accidente laboral. Por ello, aprueba en 1964 el Convenio número 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como indica el artículo cuatro, debe proteger a todos los asalariados. El Convenio hace referencia en su artículo 7 a los accidentes “In Itinere”. Señalando

1. Todo Miembro deberá prescribir una definición del accidente del trabajo, incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo, y debe precisar los términos de dicha definición en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

2. No será necesario incluir en la definición de accidentes del trabajo las condiciones bajo las cuales debe considerarse como tal un accidente sufrido en el trayecto si, independientemente de los sistemas de seguridad social que cubren los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, hay otros sistemas distintos que cubren tales accidentes sufridos en el trayecto, y

que conceden prestaciones que en su conjunto son por lo menos equivalentes a las que establece este Convenio⁷.

Y esto se dio en la década de los años sesenta, el reconocimiento internacional de los accidentes ocurridos durante el trayecto como accidentes de trabajo. Siendo el Perú ajeno a ello hasta la fecha.

Por lo que Hasta ahora no existe norma laboral alguna que de manera expresa señale que el accidente de Trayecto se encuentra protegido por la cobertura de seguro de salud; por el contrario, en la diferente normativa laboral nacional, lo encontramos como supuesto excluido de protección por lo que no vendría a constituir un accidente de trabajo.

Es así que en el Perú las aseguradoras basan su negativa de cobertura de accidente de trabajo en función a las excepciones que plantea el Decreto Supremo N° 003 – 98 y Artículo 93°.- del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Supremo 005-2012-TR).

De esta forma el SCTR (Seguro Contra Todo Riesgo) no puede activarse pues al no ser considerado el accidente de “Trayecto” como accidente de trabajo en nuestra legislación, deja en desamparo al trabajador. Sin embargo, ante el rezago legislativo en la materia de accidente “Trayecto” tenemos en nuestro código civil el campo de la responsabilidad extracontractual (Mascaro, 2013, p.6).

En el Artículo.1981 del Código Civil está contemplada la responsabilidad por daño del subordinado que indica que:

⁷ Organización Internacional del Trabajo: C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121

Artículo 1981.- “Aquel que tenga a otro bajo sus órdenes responde por el daño causado por éste último, si ese daño se realizó en el ejercicio del cargo o en cumplimiento del servicio respectivo. El autor directo y el autor indirecto están sujetos a responsabilidad solidaria”.

Aquí podemos encontrar algunas luces sobre la cobertura del accidente de “*Trayecto*”, por parte del empleador, pero aun es nula la jurisprudencia sobre el tema.

CAPITULO VI

EL ACCIDENTE “*IN ITINERE*” EN EL DERECHO COMPARADO

6.1 En el Derecho Francés

En el derecho francés el término utilizado para referirse al accidente “In Itinere” es *accident trajet*, se encuentra regulado en el Código francés actualmente vigente de la Seguridad Social de 1985 concretamente en el artículo L411-2.

1º) la residencia principal, una residencia secundaria que presente un carácter de estabilidad o cualquier otro lugar al que el trabajador vuelve de forma habitual por motivos de orden familiar, y el lugar del trabajo; " teniendo en cuenta que este trayecto puede no ser el más directo cuando el desvío efectuado se vuelve necesario en el marco de un uso compartido regular de vehículo" (enmienda única en 2001). 2º) el lugar del trabajo y el restaurante, la cantina o, de manera más general, el lugar donde el trabajador come habitualmente, y en la medida en que el recorrido no ha sido interrumpido o desviado por un motivo dictado por el interés personal y extraño a las necesidades esenciales de la vida corriente, o independiente del empleo».

El primer apartado de este artículo L411-2, considera accidente de trabajo, al ocurrido durante el trayecto de ida entre la residencia habitual o cualquier otro lugar donde el trabajador vuelve de forma habitual, y el lugar de trabajo

En 2001 añaden a este apartado el concepto “Covoiturage” que permite a los trabajadores desviarse del trayecto normal para recoger a sus compañeros, con la finalidad de que compartan vehículo. El segundo apartado considera accidente de trabajo al que se produce en el trayecto de vuelta entre el lugar de trabajo y el lugar donde el trabajador come habitualmente.

6.2. En el Derecho Español

En la legislación Española tenemos al texto vigente de la Ley General de Seguridad Social el concepto de accidente de trabajo viene recogido en el artículo 156 con el siguiente tenor:

Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

- a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
- b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones

derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

h). Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

- . No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

1. Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

2. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

3. Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

- No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

- a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.

- b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo. (Real Decreto Legislativo 8/2015, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Del primero punto se presume que toda lesión corporal; entendiéndose por lesión todo, “daño o detrimento corporal causado por una herida, un golpe o una enfermedad”, que sufra el trabajador

en el momento (con ocasión) o por el resultado/efecto (por consecuencia) del trabajo es accidente de trabajo. Además, sólo admite como accidente laboral el sufrido por trabajadores por cuenta ajena excluyendo los sufridos por los trabajadores autónomos. (Darías 2017 p, 12).

La expresión “tendrán la consideración” engloba dentro de los accidentes de trabajo a los siete supuestos citados, entre los que se encuentra; “los que sufra el trabajador al ir o volver del lugar trabajo” señalando un punto (lugar de trabajo) que puede ser de partida o de regreso, pero, no hace mención al otro punto; desde el que parte o al que regresa el trabajador antes o después de la prestación de servicios. De manera que, lo importante para el legislador es que la lesión se produzca al ir o volver del lugar de trabajo.

De lo que podemos apreciar que se encuentra plenamente establecido el accidente de Trayecto pero hay que delimitar sus alcances es así Un importante sector de la doctrina jurídica afirma que el accidente sufrido al ir o volver del lugar de trabajo se trata de una manifestación del accidente trabajo, por lo que merecen el mismo tratamiento. Y otro sector defiende que los accidentes “In Itinere”

No reúnen los elementos esenciales” para considerarlos un supuesto de accidente laboral, ya que, tienen autonomía respecto de este último.

De acuerdo a ello la jurisprudencia Española determina que Los accidentes sufridos en el lugar de trabajo tienen una presunción iuris tantum, es decir, se presumen ocurridos mientras que no se demuestre lo contrario. En cambio, en los accidentes “In Itinere” corresponde al propio trabajador acreditar que se cumplen los elementos del accidente “In Itinere”.

6.4. En el Derecho Argentino

Desde el año 1940 se inicia una corriente jurisprudencial que busco re conceptualizar la definición del siniestro usando la Ley 12.631. Ello se cristaliza y expresa en el año 1960:

“El empleador será igualmente responsable del accidente cuando el hecho generador ocurra al trabajador en el trayecto entre su lugar de trabajo y su domicilio, o viceversa, siempre que el recorrido no haya sido interrumpido en interés particular del trabajador o por cualquier razón extraña al trabajo.”

A la vez esta se vio enriquecida por el artículo 6. 1 de la Ley 24557 (Riesgos del Trabajo) que indica que:

“Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido”

Para que la acción laboral incoada sea admisible (Accidente In Itinere), y la tutela legal resulte operativa, deben darse los supuestos de concordancia cronológica y topográfica indicados, los que son imperativos; su inexistencia justifica el rechazo de la acción laboral. Además debe hacerse una interpretación estricta de dicha figura, no admitiéndose su flexibilización bajo excusa de equidad, ya que la admisión de este instituto se basa en la noción de riesgo de autoridad.

6.5. En el Derecho Colombiano

En el derecho colombiano el accidente de trabajo está prescrito en el artículo 3 de la Ley 1562 extendiéndose dicho concepto a lo que es el accidente In Itinere; así se establece que:

“Es accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”.

Esto se complementa por la Decreto 1295 de 1994 el cual en su artículo 9 establece que:

“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador”.

En esta legislación se contempla lo que el accidente In Itinere o de trayecto pero siempre que sea el traslado proporcionado por el empleador.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados de la presente investigación, el 25% de la muestra, ha sufrido alguna vez un accidentes de trayecto, por ello es que se da, una propuesta legislativa de incorporar el accidente In Itinere, en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; ya que al regularse este tipo de accidente, se está protegiendo a derechos fundamentales del trabajador como es la seguridad y la salud.
2. En nuestra normativa está plenamente consagrado lo que es accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Y su protección por el seguro de salud es cuando el infortunio laboral ha ocurrido dentro del centro laboral y en ciertas situaciones fuera del centro como es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad; pero se excluye al accidente de trayecto que sufre el trabajador cuando se dirige o retorno de su centro aboral.
3. El accidente In Itinere en legislaciones internacionales como Francia España argentina Colombia ya está consagrado y para que se configure esta figura jurídica necesita de sus elementos propios de cada legislación ya sea, teleológico, cronológico, topográfico y mecánico.
4. Se determinó que el accidente In Itinere su regulación se hace necesaria en nuestra legislación para salvaguardar los derechos de seguridad y de salud de los empleados y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

RECOMENDACIONES

2. Se recomienda la incorporación del accidente In Itinere en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; de tal forma que el trabajador se sienta seguro al momento de trasladarse o retornar de su centro de trabajo; además de no encontrarse desprotegido al momento de sufrir un infortunio laboral.
3. Se recomienda que la legislación nacional se incorpore a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo; sobre lo que estipula en cuanto a accidente In Itinere y además tenga como referencia a la legislación internacional que ya han consagrado el accidente de trayecto como accidente de trabajo.
4. Se recomienda al poder legislativo la formulación de un proyecto de ley para considerar al accidente In Itinere dentro de nuestra normativa laboral peruana.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acuña, M. (2017). *Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo* Consultado en:

tesis.pucp.edu.pe:8080/.../ACUNA_ARESTEGUI_MARIA_LOS%20LIMITES_DE%20

Anacleto, (2012). *Manual del derecho del trabajo*. Perú: Grijley.

Blandón, S.M. (2014). *El accidente in itinere o de trayecto en Colombia, España, Argentina y Chile (derecho comparado)*. Consultado en:

file:///C:/Users/Joelx/Downloads/20579-73934-1-PB%20(4).pdf

Collado, s. (2008). *Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo*, Consultado en:

file:///C:/Users/Joelx/Downloads/11447-43253-1-PB%20(1).pdf

Declaración Americana de Derechos Humanos (1969), Consultado en:

Decreto 3170 de (1964) Colombia consultado en:

<https://vlex.com.co/tags/decreto-3170-803855>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Mcgraw-Hill.

Huancahuari, S (2011), *Prevención e indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales*. Lima: Editora Grijley E.I.R.L.

Ley 16744 (1968). Chile: consultada en:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>

Ley 24.557 (1995). *Riesgos del trabajo*. Argentina: consultado en

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/norma.htm>

Ley 29783 (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Perú: consultado en:

www.munlima.gob.pe/.../Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20

Ley 1562, (2012), *por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional* Colombia: Consultado en:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/.../RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley General de Seguridad Social (de 30 de octubre 2015). España: Consultado en:

www.seg-social.es

Mascaró a, J, M. (2013) *El Accidente “In itinere”, Controversia Frente a la Legislación Nacional y Comparada*. Recuperado de:

<https://josemiguelmascaro.wordpress.com/2013/.../el-accidente-in-itinerecontroversia>

Jiménez, Quispe, Baldeón, Rojas, García, (2016). *Manual de seguridad y salud en el trabajo*. Perú: Pacifico Editores S.A.C.

Martínez, Effio, (2011). *Tratado laboral*. Lima-Perú. Grijley.

Martínez, (2012). *Compendio laboral*, Lima-Perú. Real Time E.I.R.L.

Organización Internacional Del Trabajo (2009). *Seguridad y Salud en el Trabajo, Revista Latina* (8) pág. 22-24 Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?isbn=9223206367>

Ospina, E. (2013). *El derecho a la seguridad y salud en el trabajo principios* Recuperado de:

revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/13170/13783

Real Decreto Legislativo, (1994). España: consultado en

<http://www.boe.es/buscar/pdf/1994/BOE-A-1994-14960-consolidado.pdf>

Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (27 octubre 2016). DECRETO

SUPREMO N° 005-2012-TR. Recuperado de:

www.munlima.gob.pe/.../Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%2000

Rodríguez R. (2011). *El accidente de trabajo in itinere en el Derecho francés*. Recuperado de:

<http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11821/9788497458979.pdf?sequence=2>

Pinillas, p. (2013). *El Accidente de Trabajo In Itinere*. Recuperado d

<https://buleria.unileon.es/.../TFM%20Pedro%20Pinillas%20Carro%2C%20El%20acciden>

Saco, R. (2002). “*Reparación de los infortunios del trabajo en el Perú, el seguro*

complementario de trabajo de riesgo”. Consultado en:

http://www.academia.edu/30341460/Reparacion_De_Los_Infortunios_Del_Trabajo_En_El_Peru.

Sánchez, J. (2011). *La configuración jurídica del accidente de trabajo*. Recuperado de:

http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/32856/6/SanchezPerez_AccidentedeTrabajo.pdf

Vara, A. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa*, Universidad de San Martín de Porres. Lima.

Manual electrónico: consultado en:

www.aristidesvara.net 451 pp.

ANEXOS

ANEXO: 1-A

PROCESO DE FORMULACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

Identificación

La situación de no considerar el accidente “In Itinere” en la normatividad nacional es una problemática que requiere una urgente atención, pues de acuerdo a datos proporcionados por la encuesta realizada a los trabajadores del juzgado laboral de Chiclayo, en cuanto si, alguna vez en su vida, el empleado ha sufrido algún accidente en el trayecto de su domicilio a su centro laboral o de retorno se obtuvo que el 25% indicó que sí. cifra relativamente alta por ello creo que esta figura jurídica requiere una pronta regulación; para darle al trabajador seguridad en su salud, y no se encuentre mortificado y desamparado, ante cualquier infortunio, que pueda sufrir en el itinerario laboral.

En las encuestas se tiene que un gran número de trabajadores se siente inseguro al momento de su desplazamiento y esto es debido a la presentación de una gran cantidad de accidentes laborales siendo el Perú el segundo país después de Brasil con esta problemática, y paralelo están los accidentes del itinerario. Así lo apreciamos en la siguiente tabla:

Tabla: sobre si ha sufrido algún accidente en el trayecto de su domicilio a su centro laboral o de retorno.

		Trabajadores	
Muestra	SI	Recuento	11
		%	25%
	NO	Recuento	34
		%	75%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del juzgado laboral de Chiclayo

Existe una problemática especial que se desprende del análisis normativo y que es que los accidentes de trayecto no están incluidos como accidentes laborales y así lo especifica el artículo 93 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:

“Artículo: 93 la Ley comprende todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo. No se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros”

Esto ha generado que el trabajador peruano se encuentre en desventaja a lo ya regulado y protegido en otras legislaciones; ya que con esta exclusión del accidente de trayecto de la normativa laboral nacional se está afectando una serie de derechos como el de seguridad y salud del trabajador.

Tabla: sobre formulación de una propuesta legislativa de incorporar el accidente In Itinere en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Trabajadores		
SI	Recuento	43
	%	97%
Muestra: NO	Recuento	02
	%	3%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Juzgado laboral de Chiclayo

Debemos señalarse adicionalmente que en nuestro país es una realidad que el empleador está en una situación de ventaja sobre su empleado, y siempre está buscando evadir sus responsabilidades, por lo que resulta contraproducente que la normatividad le faculte al empleador no responder con un seguro de salud ante un eventual accidente de trayecto, siendo que el desplazamiento que realiza a diario el empleado, es aquel surgido de la relación laboral y para la ejecución de sus funciones asignadas.

Esta incorporación del accidente In Itinere en la normatividad es lo menos que se puede hacer con todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional,

trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente ley tiene por objeto permitir que los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia. Puedan estar protegidos ante un eventual padecimiento de un accidente de trayecto y por ende se resguarde el derecho de seguridad y salud. De igual manera, la propuesta tiene como finalidad la incorporación del accidente In Itinere en el artículo 93 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: a fin que esto no represente una barrera para el acceso a la salud de los trabajadores .

En ese sentido, la propuesta busca garantizar una vida digna a los trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia. Que sufre algún accidente “in Itinere”, mejorando su Salud y su expectativa de vida como consecuencia de algún accidente de trayecto. Ello, de conformidad con el artículo 1 de nuestra Constitución que establece que la defensa de la persona humana y el respeto de la dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. De igual manera, tiene el propósito de otorgar protección de su derecho a la salud, a la seguridad social y a aún seguro de salud, conforme a lo dispuesto por los artículos 7, 10 y 11 de la Constitución Política del Estado, respectivamente. Y los artículos 93 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR de y artículo 54 de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

I. El Derecho a la Salud y a Protección

El artículo 7 La Constitución Política del Perú reconoce que toda persona tiene derecho a la salud, en los siguientes términos:

Artículo 7. Derecho a la salud. Protección al discapacitado

Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Al respecto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece respecto del derecho a la salud, lo siguiente:

Artículo 12.

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;

La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad”.

Asimismo, en el sistema interamericano de protección de derechos humanos, el artículo 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, señala que:

Artículo 10

Derecho a la Salud

“Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social”.

Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho:

la atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad; la extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado; la total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas; la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole; la educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, y la satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables.

En relación con el estándar del nivel más alto de salud reconocido en el derecho internacional de los derechos humanos, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, el "Comité DESC") señala en la Observación General 14 que:

La salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente. La efectividad del derecho a la salud se puede alcanzar mediante numerosos procedimientos complementarios, como la formulación de políticas en materia de salud, (...) o la adopción de instrumentos jurídicos concretos. Además, el derecho a la salud abarca determinados componentes aplicables en virtud de la ley.' (Comité De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales. Observación General N° 14, 2000)

Asimismo, el Comité DESC sostiene que la accesibilidad es un elemento esencial del derecho a la salud, en todas sus formas y a todos los niveles. Al respecto, la accesibilidad, en su dimensión económica, consiste, entre otros, en lo siguiente:

Los pagos por servicios de atención de la salud y servicios relacionados con los factores determinantes básicos de la salud deberán basarse en el principio de la equidad, a fin de asegurar que esos servicios, sean públicos o privados, estén al alcance de todos, incluidos los grupos socialmente desfavorecidos. La equidad exige que sobre los hogares más pobres no recaigan una carga desproporcionada, en lo que se refiere a los gastos de salud, en comparación con los hogares más ricos.

En consecuencia, la protección del derecho a la salud implica tanto la protección de la persona que goza de salud como de aquella que se encuentra en una situación de enfermedad o ve mellada su salud por un accidente de trabajo.

Por lo expuesto, la *presente iniciativa* tiene sustento directo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el cual vía interpretación de la Constitución precisa el contenido de su artículo, referido al principio de protección especial, en el que se deja constancia que el Estado tiene el deber de remover toda norma que impida el efectivo cumplimiento de este principio y la debida protección a sectores vulnerables.

II. El Derecho a la Seguridad Social

La seguridad social es un sistema que permite la protección de la persona contra contingencias y que procura la elevación del nivel de vida y el bienestar colectivo, en base a la redistribución de la renta. (Fajardo, 1992, p, 19). Al respecto, la Constitución reconoce el derecho a la seguridad y al derecho a la pensión en los artículos 10 y 11 de la Constitución:

Artículo 10. Derecho a la Seguridad Social

“El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”.

Artículo 11. Libre acceso a las prestaciones de salud y pensiones

“El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento”.

Ello tiene también sustento en las normas internacionales sobre derechos humanos, las cuales reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social. Así, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que:

Artículo 9

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”.

Asimismo, a nivel interamericano, el Protocolo de San Salvador dispone que:

Artículo 9

Derecho a la Seguridad Social

“Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus descendientes.

Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Por lo tanto, el derecho a la seguridad social y a la salud se encuentran protegidos tanto en el ámbito nacional como internacional y están directamente relacionados con la protección del principio-derecho a una vida digna, el derecho seguridad y salud y el derecho al trabajo.

III. La Regulación y Prevención del Accidente Laboral

El accidente de trabajo está definido en el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, y en conformidad con el inciso K del Decreto Supremo N° 009-97-SA Reglamento de Ley N° 28081 Ley de Modernización de la Seguridad Social, “Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo”.

su prevención frente a cualquier infortunio o accidente de trabajo está en la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que indica que “el deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo” y el cual en su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se especifica que queda excluido aquel accidente ocurrido en el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, lo que se conoce como accidente “In Itinere”.

Nuestra legislación se ha mostrado indiferente a prevenir, con un seguro de salud, para aquellos accidentes de trayecto que sufre todo trabajador; en aras de cumplir con sus obligaciones nacidas de su relación laboral.

La presente propuesta es que se incorpore los accidentes “In Itinere”, conocidos también como accidentes en trayecto, en la normatividad laboral peruana, para que el empleador sea responsable del accidente, cuando el hecho generador ocurra al trabajador en el trayecto entre su lugar de trabajo y su domicilio o viceversa y siempre que se satisfaga los requisitos establecidos para cada legislación.

El fundamento importante para proponer esta propuesta legislativa es eliminar que se venga mellando a los derechos de seguridad y salud en el trabajo. Para superar esa limitación legal de no haber incluido el accidente de trayecto como accidente laboral, es que proponemos esta ampliación normativa, es decir incluyendo la expresión “Se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa” y Aclarando que el trayecto será “El desplazamiento descrito comprenderá el realizado desde la puerta de acceso del domicilio a la vía pública, hasta las instalaciones que constituyen el local de trabajo”.

Pues de esta forma nos aseguramos que se incluya como accidente de trabajo al accidente “*In Itinere*” y por consiguiente el trabajador estará protegido contra cualquier infortunio sufrido en su desplazamiento de ida y retorno de su centro laboral hacia su domicilio y

El trabajador estará protegido por un seguro de salud, ante un accidente de trayecto que le permitirá salvaguardar su derecho a la salud.

ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO DE LA PROPUESTA

La presente propuesta legislativa no irroga, mayor gasto adicional al Estado y/o social, por el contrario los beneficios dados con su incorporación será a favor de la sociedad en general, toda vez que los trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia que padecen de un accidente “*In Itinere*” que ven mellado su salud, podrán acceder a un seguro de salud y con ello procurarse una mejor calidad de vida sin estar desamparado o recurrir a préstamos que agraven aún más su situación de desamparo. Asimismo, la propuesta es sobre incorporar el accidente de trayecto como accidente de trabajo, pues se corrige un perjuicio económico al tratarse de situaciones de peruanos que están cumpliendo con su deber laboral.

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA EL ACCIDENTE DE TRAYECTO COMO

ACCIDENTE DE TRABAJO

FORMULACIÓN LEGAL

El Congreso de la Republica

Ha dado la siguiente ley

LEY QUE INCORPORA EL ACCIDENTE DE TRAYECTO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto incorporar el accidente de trayecto como accidente de trabajo para los trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia que hayan sufrido un accidente de trayecto y perjudicada su salud, para que cuenten con un seguro de salud.

Artículo 2. Modificación del Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Modifíquese el artículo 93 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los siguientes términos:

El desplazamiento a que hace referencia el artículo 54 de la Ley comprende todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo. ***“Se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa.***

El desplazamiento descrito comprenderá el realizado desde la puerta de acceso del domicilio a la vía pública, hasta las instalaciones que constituye el local de trabajo”.

Artículo 3. Derogación

Deróguense todas las normas que se opongan a la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**PRIMERA.- Adecuación del Reglamento**

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de treinta días, adecuará el Decreto Supremo N° 005-2012-TR
Reglamento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

SEGUNDA.- Normas Reglamentarias

El Poder Ejecutivo adecuará las normas reglamentarias a las disposiciones comprendidas en la presente ley