

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN –
HUACHO**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

**REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR AFECTADO POR INFORTUNIOS
LABORALES COMO ACCIÓN JURÍDICA TUTIVA FRENTE A LA
DISCAPACIDAD SOBREVINIENTE (HUACHO, 2021)**

PRESENTADO POR:

BACH.: Katia Melisa Calle Zelaya

BACH.: Valia Ximena Fernández Castañeda

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

ABOGADO

ASESOR: MG. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTÀ

HUACHO-2022

TESISTAS Y ASESOR

BACHILLER: Katia Melisa Calle Zelaya

BACHILLER: Valia Ximena Fernández Castañeda

MG. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA
ASESOR

JURADO EVALUADOR

Mtro. JOVIAN VALENTIN SANJINEZ SALAZAR
PRESIDENTE

Mtro. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR
SECRETARIO

Abog. OSCAR ALBERTO BAILÓN OSORIO
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por proteger de mí y mi familia y permitir estar aquí cumpliendo mis sueños;

A mis padres, Irma y Percy por contar con su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida;

A Carlita, mi hermana, el motivo y la razón de mis metas, objetivos y de cada logro obtenido;

Y a todas las personas importantes que quiero y valoro mucho, que suman en mi vida tanto personal como profesional, gracias.

Katia Melisa Calle Zelaya

A Dios sobre todas las cosas, por cuidar de mí familia, de mi persona Y sostenerme de sus manos en cada paso que doy llenándome de bendiciones;

A mi madre Marianela, por educarme, aconsejarme y guiarme en cada etapa de mi vida;

Y a todas las personas importantes que confiaron en mí y me acompañaron en este largo caminar, a alcanzar uno de mis grandes sueños, gracias.

Valia Ximena Fernández Castañeda

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a Dios y a mi alma mater, la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por formarme profesionalmente en sus aulas; a mis docentes por brindarme sus enseñanzas y consejos para ser un buen profesional; a nuestro asesor el Mg. Bartolomé Eduardo Milán Matta quién nos guio y acompañó a cumplir este sueño y a Valia, mi mejor amiga y compañera de aulas, por haber logrado juntas este significativo y anhelado trabajo, nuestra tesis.

Katia Melisa Calle Zelaya

Agradezco de todo corazón a Dios y a mi alma mater, la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por formarme profesionalmente en sus aulas, a mis docentes por su guía y enseñanzas aprendidas, a nuestro asesor el Mg. Bartolomé Eduardo Milán Matta quien nos guio y acompañó en este sueño tan importante, nuestra tesis. Finalmente agradezco a Katia mi mejor amiga, compañera de aulas y de tesis, por haber logrado juntas este significativo y tan anhelado trabajo.

Valia Ximena Fernández Castañeda

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|------------|
| TESISTAS Y ASESOR..... | ii |
| JURADO EVALUADOR..... | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| ÍNDICE GENERAL | 6 |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | 9 |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | 10 |
| RESUMEN..... | 11 |
| ABSTRAC | 12 |
| INTRODUCCIÓN | 13 |
| CAPÍTULO I..... | 15 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 15 |
| 1.1.- Descripción de la realidad problemática | 15 |
| 1.2.- Formulación del problema..... | 17 |
| 1.2.1.- Problema General..... | 17 |
| 1.2.2.- Problemas específicos | 17 |
| 1.3.- Objetivos de la investigación | 17 |
| 1.3.1.- Objetivo general..... | 17 |
| 1.3.2.- Objetivos específicos..... | 18 |
| 1.4.- Justificación de la investigación | 18 |
| 1.4.1- Justificación teórica..... | 18 |
| 1.4.2.- Justificación práctica..... | 19 |
| 1.4.3.- Justificación metodológica | 20 |
| 1.5.- Delimitaciones del estudio..... | 21 |

| | |
|---|-----------|
| 1.5.1.- Delimitación espacial..... | 21 |
| 1.5.2.- Delimitación temporal..... | 21 |
| 1.6.- Viabilidad del estudio..... | 21 |
| CAPÍTULO II: | 22 |
| MARCO TEÓRICO | 22 |
| 2.1.- Antecedentes de la investigación | 22 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales de la investigación..... | 22 |
| 2.1.2 Investigaciones Nacionales | 23 |
| 2.2.- Bases teóricas | 24 |
| 2.2.1.- Derecho de reubicación..... | 24 |
| 2.2.2. Acciones tuitivas del Estado: Reubicación laboral frente a la discapacidad sobrevenida..... | 32 |
| 2.3.- Bases filosóficas..... | 37 |
| 2.4.- Definición de términos básicos | 38 |
| 2.5.- Hipótesis de investigación | 40 |
| 2.5.1 Hipótesis General..... | 40 |
| 2.5.2 Hipótesis Especificas..... | 40 |
| 2.6 Operacionalización de las variables | 41 |
| CAPÍTULO III: | 42 |
| MARCO METODOLÓGICO | 42 |
| 3.1.- Diseño Metodológico..... | 42 |
| 3.1.1.- Tipo..... | 42 |
| 3.1.2.- Nivel | 42 |
| 3.1.3.- Enfoque..... | 42 |
| 3.1.4 Diseño de la investigación..... | 42 |
| 3.2.- Población y Muestra..... | 43 |

| | |
|--|----|
| 3.2.1 Población..... | 43 |
| 3.2.2 Muestra | 43 |
| 3.3.- Técnicas de recolección de datos | 46 |
| 3.3.1 Técnicas a emplear..... | 46 |
| 3.3.2 Descripción de los Instrumentos: | 46 |
| 3.4.- Técnicas para el Procesamiento de la Información | 46 |
| CAPÍTULO IV:..... | 47 |
| RESULTADOS | 47 |
| 4.1 Resultados descriptivos | 47 |
| 4.2 Contrastación de hipótesis | 67 |
| CAPÍTULO V: | 71 |
| DISCUSIÓN | 71 |
| CAPÍTULO VI:..... | 74 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 74 |
| 6.1 Conclusiones | 74 |
| 6.2 Recomendaciones | 75 |
| CAPÍTULO VII: | 76 |
| REFERENCIAS..... | 76 |
| 7.1 Fuentes bibliográficas..... | 76 |
| 7.2.- Fuentes hemerográficas | 76 |
| 7.3 Fuentes electrónicas | 77 |
| Anexo..... | 80 |
| 01. Instrumentos para la toma de información relevante para la tesis | 80 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|-----------------|----|
| Tabla 1 | 43 |
| Tabla 2 | 44 |
| Tabla 3 | 44 |
| Tabla 4 | 44 |
| Tabla 5 | 45 |
| Tabla 6 | 45 |
| <i>Tabla 7</i> | 47 |
| <i>Tabla 8</i> | 48 |
| Tabla 9 | 49 |
| <i>Tabla 10</i> | 50 |
| Tabla 11 | 51 |
| <i>Tabla 12</i> | 52 |
| <i>Tabla 13</i> | 53 |
| <i>Tabla 14</i> | 54 |
| <i>Tabla 15</i> | 55 |
| <i>Tabla 16</i> | 56 |
| <i>Tabla 17</i> | 57 |
| <i>Tabla 18</i> | 58 |
| <i>Tabla 19</i> | 59 |
| <i>Tabla 20</i> | 60 |
| <i>Tabla 21</i> | 61 |
| <i>Tabla 22</i> | 62 |
| <i>Tabla 23</i> | 63 |
| <i>Tabla 24</i> | 64 |
| <i>Tabla 25</i> | 65 |
| <i>Tabla 26</i> | 66 |
| Tabla 27 | 67 |
| Tabla 28 | 68 |
| Tabla 29 | 69 |
| Tabla 30 | 70 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|-----------|----|
| Figura 1 | 47 |
| Figura 2 | 48 |
| Figura 3 | 49 |
| Figura 4 | 50 |
| Figura 5 | 51 |
| Figura 6 | 52 |
| Figura 7 | 53 |
| Figura 8 | 54 |
| Figura 9 | 55 |
| Figura 10 | 56 |
| Figura 11 | 57 |
| Figura 12 | 58 |
| Figura 13 | 59 |
| Figura 14 | 60 |
| Figura 15 | 61 |
| Figura 16 | 62 |
| Figura 17 | 63 |
| Figura 18 | 64 |
| Figura 19 | 65 |
| Figura 20 | 66 |

RESUMEN

En esta investigación se tuvo como: **Problema general:** ¿De qué manera la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales se relaciona con la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente en Huacho en el año 2021?; **objetivo general:** Determinar de qué manera la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales se relaciona con la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente en Huacho en el año 2021; **metodológico:** es una investigación aplicada de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y corte transversal; de la misma manera se tiene como muestra a 80 personas; **resultados:** En la tabla 07 y figura 01 se aprecia que, el 86% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, el derecho a la reubicación de personas que sufren infortunios laborales, constituye uno de los derechos laborales más importantes con los cuales cuentan dichas personas; mientras que el 4% dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS, y el 10% señaló NO SABE/NO OPINA; **conclusión:** La reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales se relaciona significativamente con la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente en Huacho en el año 2021, dado que, de acuerdo al Rho de Spearman, se aprecia un 0,289 con una significancia (bilateral) $= < 0,001 < 0,005$.

Palabras claves: Reubicación del trabajador, infortunios laborales, acción tuitiva del Estado, invalidez.

ABSTRACT

In this investigation, the following was taken: General problem: How is the relocation of the worker affected by labor misfortunes related to the protective legal action against the supervening disability in Huacho in the year 2021? general objective: To determine how the relocation of the worker affected by labor misfortunes is related to the protective legal action against the supervening disability in Huacho in the year 2021. Methodology: it is an applied research with a quantitative approach, correlational level and cross-section; in the same way, 80 people are taken as a sample; Results: Table 07 and figure 01 show that 86% of the respondents said I STATE MY TOTAL AGREEMENT, considering that the right to relocation of people who suffer labor misfortunes constitutes one of the most important labor rights with which which count these people; while 4% said ONLY SOME OF THEM, and 10% said DON'T KNOW/DOES NOT THINK; Conclusion: The relocation of the worker affected by labor misfortunes is significantly related to the protective legal action against the supervening disability in Huacho in the year 2021, given that, according to Spearman's Rho, a 0.289 with a significance (bilateral) is appreciated. $= < 0.001 < 0.005$.

Keywords: Relocation of the worker, labor misfortunes, protective action of the State, disability.

INTRODUCCIÓN

En muchas ocasiones se ha podido apreciar que ciertas personas que prestan sus servicios a empresas privadas llegan a sufrir accidentes de trabajo, como también sufren de alguna enfermedad laboral; empero, al quedar con una invalidez a consecuencia de la enfermedad o accidente, los empleadores llegan a despedirlos, sin implementar políticas de reubicación de puestos de trabajo, para que la persona afectada con los infortunios laborales pueda seguir prestando sus servicios personales. Siendo ello así, en este trabajo de investigación nos hemos propuesto a analizar dicha temática, por lo que nuestro trabajo se titula: **REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR AFECTADO POR INFORTUNIOS LABORALES COMO ACCIÓN JURÍDICA TUITIVA FRENTE A LA DISCAPACIDAD SOBREVINIENTE (HUACHO, 2021)**; la misma que cumpliendo con lo establecido en los grados y títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, se estructura de la siguiente manera:

En el capítulo I nos hemos enfocado a detallar la realidad problemática, en el que hemos desarrollado lo que viene suscitándose en la realidad social; de la misma manera, hemos planteado el problema de la investigación, sus objetivos y la justificación de la investigación, sin dejar de lado la delimitación de la investigación y su viabilidad.

En el capítulo II se ha desarrollado lo referido al marco teórico, en el cual se ha consignado los antecedentes de la investigación, nacionales e internacionales, como también se ha desarrollado las bases teóricas, en el que se ha desarrollado sobre la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales y la acción tuitiva del Estado. Asimismo, se ha desarrollado la definición de términos básicos y las bases filosóficas y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III se desarrolla todo lo relacionado al aspecto metodológico de la investigación, y este trabajo es de tipo aplicado, de nivel correlacional, de diseño no experimental,

y enfoque cuantitativo, asimismo, se tiene a la población, la muestra, las técnicas de recolección de datos, y el instrumento.

En el capítulo IV se presentan los resultados conseguidos como consecuencia del trabajo de campo, las mismas que se han manifestado a través de tablas y figuras y sus respectivas interpretaciones.

En el capítulo V se ha desarrollado la discusión, la misma que se ha realizado en base a los resultados obtenidos en la presente investigación, y las conclusiones y resultados consignados por nuestros antecedentes.

El capítulo VI está referida a las conclusiones y recomendaciones, las mismas que han surgido como consecuencia de los resultados.

El capítulo VII alberga a las referencias, las mismas que han servido como base para la redacción de la presente investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Descripción de la realidad problemática

Los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, son y han sido, aún más en la era de la industrialización, un peligro grave e inminente para el trabajador, los factores y las causas varían de acuerdo a las condiciones de trabajo o métodos de trabajo que se emplea, la manipulación de maquinarias, el uso de sustancias químicas, el desconocimiento de las labores, mal uso o falta de implementos de seguridad, entre muchos factores más que son perjudiciales para la vida, la salud y la integridad tanto física como psicológica del trabajador.

Se estima que, cada día en el mundo mueren muchas personas por causa de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales, llegando a más de 2,78 millones de muertes anuales; 231, 667 de accidentes laborales mensuales, 7, 722 por día, 322 por hora y 5 por minuto tal como lo señala la OIT en el 2020.

En ese sentido, estos infortunios laborales, produce en muchas ocasiones dificultades para el desarrollo de las labores del trabajador en su centro de empleo, relacionándose básicamente con la discapacidad sobrevenida como efecto del accidente, además se debe tener en cuenta que en su mayoría son jóvenes y jefes de hogar, lo que nos llevará a precisar las consecuencias de los referidos accidentes de trabajo.

Nuestros legisladores han positivizado en nuestra legislación la figura de la reubicación laboral, a causa de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, creemos que consignarlos en las normas, no es suficiente, pues en muchos casos se ha visto vulnerado, ya que nuestro país carece de políticas, normas y planes nacionales, sobre todo en brindar oportunidades para las personas con discapacidad, por lo que amerita, no solo legislar, sino que en la práctica se

brinde una acción o protección a los trabajadores con discapacidad sobrevenida, toda vez que en muchos casos, por dicha condición son objeto de discriminación y limitaciones por parte de la sociedad, lo que les impide disfrutar de su derecho de reubicación, pues de continuar esta situación, habría un grave riesgo para estos trabajadores, quienes además de llevar una discapacidad proveniente de un accidente de trabajo, estarían al arbitrio de sus empleadores, la sociedad e incluso, el Estado mismo.

Es por ello, que, mediante la presente investigación, nos adentramos a revisar, evaluar lo concerniente al derecho de reubicación de trabajadores discapacitados por causas asociadas a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, toda vez que, si bien en nuestra legislación, se reconoce este derecho, pero dicho reconocimiento es de manera general y limitada, tal como señala el artículo 76 de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo:

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente.

Advertimos que la realidad, observable es que los trabajadores que son reubicados a puestos de trabajo supuestamente acorde a sus nuevas capacidades, muchas veces son víctimas de hostigamiento laboral, siendo indirectamente obligados a renunciar al trabajo y con ello a sus derechos, en ese sentido planteamos como alternativa de solución un mejor trato y protección, siendo que las instancias administrativas del Ministerio de Trabajo realicen la fiscalización del respeto a sus derechos laborales; es decir, se debe de implementar una oficina en el -Ministerio de Trabajo, para que se dedique a la fiscalización de personas que han sido reubicados en sus puestos de trabajo por haber sufrido infortunios laborales; para que de dicha manera se puede monitorear

si esas personas están brindando sus servicios sin existencia de hostigamientos laborales, si es que aun prestan sus servicios personales sin la disminución de su salario que venían percibiendo antes del infortunio, entre otros. Dichas políticas serían tuitivas por parte del Estado, dado que, si se advierte que las empresas no cumplen con ello, pueden ser multadas por infracción grave.

1.2.- Formulación del problema

1.2.1.- Problema General

¿De qué manera la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales se relaciona con la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente en Huacho en el año 2021?

1.2.2.- Problemas específicos

¿De qué manera la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales goza de una protección especial del Estado?

¿En qué medida los trabajadores con discapacidad sobreviniente al accidente de trabajo son reubicados en un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades laborales en Huacho en el año 2021?

¿De qué manera la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales se encuentra en las mismas condiciones de trabajo antes del accidente de trabajo en Huacho en el año 2021?

1.3.- Objetivos de la investigación

1.3.1.- Objetivo general

Determinar de qué manera la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales se relaciona con la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente en Huacho en el año 2021.

1.3.2.- Objetivos específicos

Analizar de qué manera la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales goza de una protección especial del Estado.

Determinar en qué medida los trabajadores con discapacidad sobreviniente al accidente de trabajo son reubicado en un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades laborales en Huacho en el año 2021.

Fundamentar de qué manera la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales se encuentra en las mismas condiciones de trabajo antes del accidente de trabajo en Huacho en el año 2021.

1.4.- Justificación de la investigación

1.4.1- Justificación teórica

El presente trabajo de investigación es importante debido a que el trabajador afectado por los infortunios laborales merece una mejor protección, control y fiscalización ante su discapacidad sobreviniente, teniendo en cuenta los abusos laborales que sufren por parte del empleador, vulnerando sus derechos.

Asimismo, cabe resaltar que los infortunios laborales generan ciertas responsabilidades para el empleador, teniendo en cuenta el principio de responsabilidad contemplado en el Título Preliminar de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, la cual nos dice 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”. Generando derechos para el trabajador discapacitado, tales como el derecho de reubicación, siendo importante abordar este tema ya que permite que los trabajadores se reincorporen a su centro laboral después de un periodo de incapacidad que el

médico diagnóstica, sin embargo, en ocasiones estos trabajadores sufren algún tipo de hostigamiento laboral por parte de su empleador, obligándolos indirectamente a renunciar, desprotegiendo sus derechos como trabajador discapacitado.

En ese sentido, nuestra investigación encuentra justificación teórica debido a que en la realización de la investigación se ha recurrido al análisis de las instituciones como la reubicación, los infortunios laborales, la discapacidad sobrevenida, el grado de invalidez y otras temáticas más, las mismas que podrán servir como material de consulta para profesionales del Derecho o cualquier interesado, dado que, para su redacción se ha utilizado material especializado, por lo que cuenta con argumentación bastante interesante en cuanto a la temática.

1.4.2.- Justificación práctica

De otro lado, la preocupación de que exista escasa legislación respecto al derecho de reubicación estando limitada a breves y escuetos enunciados que no permiten de alguna u otra manera que el trabajador discapacitado ejerza de la mejor manera posible su derecho.

La presente investigación tiene una importancia, por cuanto los derechos laborales tienen importancia, puesto que está íntimamente relacionada con la productividad, el desarrollo económico, por lo que se beneficiaran aquellas personas relacionadas a la vida y actividad económica y por ende a los derechos laborales.

En ese sentido, el Derecho de Reubicación como acción tuitiva permitiría que exista un control y fiscalización del cumplimiento de este derecho, amparando al trabajador discapacitado a consecuencia de los accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales; teniendo en cuenta que de esta forma el trabajador discapacitado pueda reincorporarse a su centro laboral y de esta manera conservar su vínculo laboral desarrollando su labor de la manera más segura y sana posible y así obtener una acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobrevenida, recalando que es un

derecho fundamental del ser humano y un medio de protección para las personas en condición de discapacidad.

Por lo tanto, podemos mencionar que los beneficios que se obtengan serán en favor de todos los trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, más aún en aquellos que hayan sido engañados por sus empleadores con la falsa promesa de reubicación. Por otro lado, es necesario precisar que conforme al Decreto Supremo No. 107-2015-MIMP, toda empresa sea pública o privada debe tener un porcentaje considerable de trabajadores con capacidades diferentes.

1.4.3.- Justificación metodológica

Este trabajo de investigación resulta fiable debido al uso de la metodología aplicada para la compilación y estructuración de la misma. Los instrumentos utilizados han servido para la recopilación de información objetiva que a su vez ha sido filtrada para el ofrecimiento de un conocimiento más concreto y exacto sobre el trabajo y los infortunios con los cuales pueden ser afectados los trabajadores.

Precisamente por la metodología aplicada en la realización de este trabajo de investigación, es que el mismo se fija como un referente para futuras investigaciones que circunscriban su tema de estudio la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales como acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente. En ese sentido, al ser una investigación correlacional, servirá para que sea citado como antecedente de investigación en futuros trabajos, dado que podrán confrontar los resultados obtenidos en esta investigación y futuros trabajos científicos.

1.5.- Delimitaciones del estudio

1.5.1.- Delimitación espacial

Su alcance es local, por lo que se desarrollará en la Ciudad de Huacho, por lo que las tesis no nos desplazamos a otro lugar para poder desarrollar la investigación.

1.5.2.- Delimitación temporal

La información se recogió en el año 2021.

1.6.- Viabilidad del estudio

Para el desarrollo de la presente investigación, es menester sostener que se cuenta con la capacidad logística (información suministrada por los entes administrativos en materia laboral en Huaura en el año 2021, por cuanto las investigadoras están vinculadas con el quehacer jurídico en materia de trabajo y cuenta con los recursos humanos (amigos y compañeros) toda vez que contamos con el apoyo del personal que laboran en instancias administrativas y juzgados laborales.

En cuanto al recurso financiero, para la realización de la presente investigación provendrá de los recursos propios de las investigadoras.

Finalmente, sobre la literatura para la investigación, existe muchas investigaciones, sobre Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo y lo consideran como una medida preventiva ante los infortunios laborales por lo que analizamos distintas posiciones de tratadistas de la doctrina internacional y nacional sobre el derecho al trabajo, por ello asumimos que se cuenta con factibilidad de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales de la investigación

Martínez y Orjuela (2017), en la ciudad de Bogotá- Colombia, realizaron la investigación titulada *“Estabilidad laboral reforzada, una garantía constitucional a los trabajadores discapacitados o en estado de debilidad manifiesta”*, para optar el título de abogado, en la Universidad Libre, concluyeron que mediante pronunciamientos de la Corte Constitucional, se ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral reforzada, el cual da prioridad y mayor protección a las mujeres en estado de embarazo, a los trabajadores que integran el sindicato y a los trabajadores con alguna discapacidad o condición que los coloque en desventaja frente a otros trabajadores, y de esta manera busca garantizar y proteger la estabilidad de los trabajadores antes mencionados para que así sus derechos como trabajador no sean vulnerados.

Rincón (2020), en la ciudad San José de Cúcuta, Colombia, realizó la investigación titulada *“La Estabilidad Laboral Reforzada en materia de salud y sus límites en Colombia: un análisis sobre esta protección excepcional de cara a los pronunciamientos de las altas cortes”*, para optar el título de especialización en derecho laboral, en la universidad Libre Seccional Cúcuta, concluyó que los trabajadores con discapacidad sobrevenida tienen como derecho fundamental un reintegro en un área donde se pueda desarrollar de la mejor manera posible sin que se vea afectado por su limitación o reducción de habilidades; debido a esto en muchas ocasiones el trabajador afectado no tiene las suficientes pruebas para poder demostrar ante los operadores judiciales y la Corte Suprema de Justicia que la severidad de la limitación supera el 15%. El trabajador con discapacidad corre el riesgo de ser despedido por el empleador, aunque este sea ilegal.

Campos (2019), en el país de Colombia, realizó la investigación titulada *“Proceso de Reintegro y Reubicación Laboral, una mirada en el ámbito colombiano”*, para optar el título profesional en Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, en la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, concluyó que desde hace varias décadas la relación entre el ser humano y su actividad laboral ha sido de gran importancia para la OMS, teniendo como propósito generar regulaciones en la promoción, previsión y control de la salud a nivel global, asimismo la OIT se ha ocupado de los temas concernientes al ámbito laboral y a las relaciones que puedan derivarse de ello.

2.1.2 Investigaciones Nacionales

Acuña (2017), en la Ciudad de Lima- Perú, realizó la tesis titulada *“Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo”*, para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Concluyó que la jurisprudencia peruana no lleva un buen consenso con la realidad del trabajador afectado por infortunios laborales ya que no tiene una debida técnica de aplicación de los instrumentos reparadores que este necesita, debido a su incapacidad sobrevenida. Esto genera desigualdades y le corresponde a la Corte Suprema establecer ciertos criterios protectores que puedan reparar estos casos.

Casas y Gonzales (2017), en la ciudad de Pimentel- Lambayeque, realizaron la tesis titulada *“Nivel de cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el hospital regional de Lambayeque – 2016”*, para optar el título de abogado, en la Universidad de Sipán. Concluyeron que es de mucha relevancia que se tomen las medidas necesarias, suficientes y adecuadas para poder evitar que no se garantice las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, teniendo como finalidad la solución de estas deficiencias que se han podido encontrar.

Huaripata (2019), en la ciudad de Huacho- Perú, realizó la tesis titulada “*Nivel de inaplicación de ley 29973 vulnera derecho del trabajo en personas con discapacidad en el distrito de huacho 2016*”, para optar el título profesional de Maestría en Derecho Constitucional y Administrativo, en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Concluyó que en muchas ocasiones la discapacidad de las personas se ve vulnerada en el ámbito laboral ya sea privado o público, y esto es debido a la inaplicación de la Ley 29973, la cual nos menciona que las personas con discapacidades diferentes tienen los mismos derechos de poder desarrollarse de manera normal en el ámbito laboral.

2.2.- Bases teóricas

2.2.1.- Derecho de reubicación

La reubicación laboral significa que el empleador está en toda la obligación de reubicar al trabajador en caso no pueda desempeñar sus labores, a otro puesto o vacante que implique menos riesgo para su salud y de esa manera se pueda evitar un nuevo y posible accidente o enfermedad laboral. La reubicación es un derecho laboral con el cual cuentan los trabajadores que pueden sufrir infortunios laborales.

La reubicación laboral consiste que la discapacidad de una persona ocasionada por un accidente de trabajo, no es una limitación para que dicho trabajador no sea reubicado o sea incompatible con un puesto de trabajo adecuado para él (Actualices, 2017). Ninguna persona podrá ser despedida sin razón alguna, solo por haber sufrido un infortunio laboral, máxime que puede ser reubicado a otro puesto de trabajo, dado que se previene un futuro accidente laboral porque sus aspectos psicofísicos ya no son los mismos.

En la reubicación laboral es necesario tener presente instituciones de la seguridad y salud en el trabajo que tienen por fundamento la protección de la vida, la salud y la integridad del

trabajador en el desempeño de sus funciones. Como es de nuestro conocimiento el deber de prevención es una obligación por parte del empleador hacia el trabajador, diligenciando y realizando medidas en los riesgos profesionales que puedan ocurrir o si ya ocurrieron, supone una necesaria interlocución entre el deber de vigilancia de salud y el derecho de reubicación. Asimismo, en el artículo I del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo nos menciona respecto a este principio de prevención, que debe cumplir tanto el empleador como el trabajador (Apolaya, 2015).

Dentro de la doctrina Lengua (2015) señala que, la reubicación del trabajador también es considerada una movilidad funcional, respecto al cambio del contrato y a la voluntad de las partes, teniendo una medida preventiva y eficaz que resguarde al trabajador de los efectos secundarios a suceder, como lo menciona en el artículo 50 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo la reubicación debería ser considerada como una medida preventiva que procura la seguridad y salud tanto individual como colectiva, es decir protege al trabajador ya afectado y a los trabajadores de potenciales riesgos a su seguridad.

El Art. 76 de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, actualmente modificada por la Ley N° 30222, menciona implícitamente el derecho de reubicación, que como medida de readaptación dependerá de las situaciones específicas en las cuales haga su aparición como producto de los infortunios laborales sufridos por el trabajador; es por ello que la reubicación laboral tiene como objeto amparar al trabajador que ha sufrido de algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y como consecuencia le genere cierta discapacidad, con la finalidad de no perder su empleo y mantenga su estabilidad laboral desarrollando labores de acuerdo a sus capacidades.

2.2.1.1. Accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo son considerados como todo aquel suceso que se ocasiona de manera repentina a causa o por ocasión del trabajo, causándole al empleado una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte en muchas o algunas ocasiones (Mejia et al, 2014). Según el autor citado, los accidentes laborales serían las causas fundamentales de que un trabajador sufra en la disminución de su aspecto físico.

Gómez (2015) nos refiere que según el Decreto Legislativo N.º 18846 en su artículo 7º define a los accidentes de trabajo como lesiones orgánica o funcional, de manera directa o repentina, lo cual sufren los trabajadores a causa de un esfuerzo por este, originado que se dé una reducción temporal o permanente sobre la capacidad de trabajo.

Los accidentes son consecuencia de la actividad humana, y que la intervención del hombre puede evitar que se produzca esa cadena de sucesos, el cual nos da entender que, si se cumplieran las normas sociolaborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos sucesos se podrían evitar y así mejoraría las condiciones de trabajo y los riesgos al cual se expone el trabajador.

Dentro de la dogmática laboral, Gómez (2016) al estudiar lo que implica accidente de Trabajo, señala que este viene a ser un hecho ocurrido en el curso o en relación al trabajo que causa lesiones mortales o no mortales, es decir, los accidentes de trabajo pueden ocasionar en el Trabajador lesiones físicas, psicológicas e incluso la muerte.

2.1.1.2 Enfermedades ocupacionales

Las enfermedades ocupacionales son anomalías de la salud, que son ocasionados en los centros de trabajo a raíz de la manipulación de ciertas sustancias que genera una lesión anatómica, fisiológica o psíquica. (Gómez, 2015); es decir, por la manipulación de ciertas sustancias -a

consecuencia del trabajo-, las personas llegan a sufrir de algún accidente que les perjudica en sus aspectos motrices.

Las enfermedades ocupacionales se pueden presentar de diversas formas, sin embargo, el agente causal de origen es profesional u ocupacional. Es decir, las enfermedades ocupacionales surgen como resultado de repetidas exposiciones laborales e incluso con la sola presencia en el lugar de trabajo. En ocasiones estas enfermedades son progresivas a tal punto que el trabajador tenga que ser retirado de la exposición al agente causal, razón por la cual es necesario que el conocimiento acumulado sea utilizado para su prevención, de otra forma, las consecuencias serán perjudiciales para los trabajadores (DIGESA, 2005).

Por otro lado, cuando nos referimos a lo concerniente de las enfermedades ocupacionales, debemos empezar señalando que, estas vienen a ser originados exclusivamente por un agente de riesgo en este caso sería el ambiente laboral, ya que en su mayoría los trabajadores sufren a causa de ello.

La enfermedad ocupacional o enfermedad profesional viene hacer todo proceso patológico que sobreviene a raíz de la repetición de una causa proveniente en forma directa del tipo de trabajo que desempeña el trabajador, o bien del medio en que se ha visto obligado a desempeñarlo. Las enfermedades ocupacionales se dan en el lugar de trabajo y estando condicionada al cumplimiento de una determinada ocupación, siendo así el riesgo continuo lo que provoca las diversas enfermedades ocupacionales. Por otro lado, a diferencia de los accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales significan una desestabilización más lenta y prolongada (Baldía, 1985).

2.2.1.2.1 Consecuencias inmediatas del accidente de trabajo y enfermedad profesional

Las personas que se constituyen en empleadores -sean estas personas jurídicas o personas naturales- se encuentra en la obligación de garantizar una adecuada protección a sus trabajadores, dado que ello es una de las consecuencias de la celebración del contrato laboral. En ese sentido, el contrato de trabajo -en cuanto consenso de voluntades-, no solo enlaza la prestación personal de servicios del trabajador, y la remuneración del empleador por dicha prestación en su favor, sino también, establece un conjunto mayor de deberes y obligaciones entre los sujetos de la relación laboral, ya que el contrato de trabajo es sinalagmático; por ende, la finalidad protectora y tuitiva del Derecho Laboral obliga al empleador adecuar el ambiente del trabajo en favor de sus trabajadores, ya que si no se cumple con dicha exigencia, la misma puede ser supuesto de sanciones económicas para el empleador.

En ese sentido, una de las obligaciones del empleador es que el ambiente laboral en el que brindan sus servicios sus empleados se encuentre en óptimas condiciones para que se pueda evitar accidentes ocupacionales y enfermedades profesionales. Empero, siempre suele pasar cualquier infortunio, sea un accidente o enfermedad de trabajo, por ello las consecuencias primarias e inmediatas que ellas ocasionan siempre vienen a ser la suspensión del contrato laboral.

Dicha suspensión del contrato laboral tendrá el carácter de imperfecto, debido a que el empleador seguirá remunerando al accidentado o al que sufrió de la enfermedad laboral; empero, este no estará prestando sus servicios debido a que se encuentra imposibilitado de prestarlos por haber sufrido dicho accidente laboral o la enfermedad ocupacional. Este primer momento servirá para poder catalogar a los trabajadores que han sufrido de infortunios laborales con incapacidad temporal o permanente, para ello, lo fundamental será que los médicos especialistas revisen al accidentado a efectos de que pueda emitir una decisión de catalogación.

La catalogación de la incapacidad en permanente o temporal servirá para que los empleadores puedan seguir contando con los servicios personales del trabajador que ha sufrido el infortunio; ya que si la incapacidad es temporal podrá volver a su centro de trabajo y seguir prestando sus servicios, empero, si la incapacidad es permanente, tendrá que abandonar el centro de trabajo, debido a que la misma se configura como un supuesto de extinción del contrato laboral.

2.2.1.3. Discapacidad sobreviniente

La discapacidad o incapacidad están relacionados a la desventaja que pueda tener el trabajador debido a ciertas deficiencias, lesiones, enfermedades que limitan su operatividad ya sea en el ámbito personal, social y/o laboral.

Según Velarde (2015) toda persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades que los demás, en un trabajo libremente elegido y aceptado; corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conjuntamente con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales, promover y garantizar el respeto y el ejercicio de derechos laborales de la persona con discapacidad.

Los trabajadores a quienes se les reconozca la situación de su discapacidad sobrevenida, gozan de una serie de derechos los cuales los protegen indirectamente contra el despido, de forma que pueda desarrollarse nuevamente en el mismo puesto que tenía o tener otro distinto en el que se pueda desempeñar de acuerdo a sus nuevas capacidades.

Es por ello que Vidal (2015) con mucha precisión ha señalado que, las personas que adquieren una discapacidad durante la relación laboral tienen derecho a conservar su puesto de trabajo, después de realizar un análisis razonable en el que el trabajador afectado pueda

desarrollarse de la mejor manera ya sea en la misma área laboral o en una distinta en el que pueda sentirse cómodo de acuerdo a sus nuevas habilidades.

En la realidad peruana la sociedad impide que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos con total libertad, ya que frecuentemente los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para trabajar.

García (2020) señala que, la discapacidad sobrevenida se convierte en un factor de expulsión y/o exclusión de la persona trabajadora que se encuentra en tal situación debido al infortunio laboral que padeció, el cual conlleva al trabajador lo antes mencionado y no solo en el trabajo sino también en el mercado laboral, deviniendo las personas con discapacidad sobrevenida en un nuevo colectivo con especial vulneración sociolaboral.

La discapacidad sobrevenida se refiere a que el empleador debe hacer un esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde a la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieron estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida.

La discapacidad sobrevenida impide al trabajador desarrollarse adecuadamente en su puesto habitual de trabajo- pese a los ajustes efectuados- generándose entonces un riesgo de seguridad y salud en el trabajador, es por ello que el trabajador para asegurar que el trabajador se desarrolle en sus labores de manera segura y sana, procederá a reubicar en un puesto de acuerdo a su capacidad (Tsuboyama, 2015).

La discapacidad sobrevenida, a lo largo de la carrera profesional, cuyo origen sea, o no, la propia actividad laboral, es necesaria darle una mayor atención ya que el trabajador necesita ser reincorporado a su puesto anterior o a otro puesto de acuerdo a sus posibilidades. No por el hecho

de que sufra de infortunios laborales debe de ser despedido sin que exista una causa justa, porque la limitación del aspecto físico no puede ser una causal de despido.

Es por ello que, dogmáticamente se señala que, la discapacidad sobrevenida supone la situación en que el trabajador realizando una determinada tarea, le sobreviene, de forma involuntaria e imprevisible, una disminución o anulación de su capacidad laboral, es decir a raíz de un accidente o una enfermedad ocupacional el cual limita su capacidad (Vicente, et al, 2016).

2.1.1.4.- Grado de Invalidez

Doctrinariamente, Carlos (s.f) al analizar las causas de la invalidez, señala que pueden ser muchas, un accidente, enfermedad, la vejez entre otros, que puede crear situaciones diversas como puede crear estados relacionados con la actividad laboral. Sin duda alguna, toda invalidez crea un déficit al trabajador en que pueda desarrollarse nuevamente en sus labores, imposibilitándolo total y permanente.

El grado de invalidez, como es de nuestro conocimiento pueden ser provocadas por agentes relacionados al trabajo, como es el caso de los accidentes laborales o enfermedades ocupacionales. El esfuerzo continuo de las personas conlleva un desgaste en ella en el que mañana o más tarde tendrá efectos las cuales conduce a una invalidez sea parcial o total.

Por otro lado, la invalidez se manifiesta a raíz de que la persona pierde su capacidad laboral que incluso puede ser permanente o en definitivo, perjudicando en muchos aspectos como el generar ingresos para una familia (Vesga, s.f.). Según el autor, la invalidez estaría relacionado con la pérdida de capacidades laborales de las personas.

Cabe recalcar que existen distintos tipos de invalidez laborales, que a la vez son regulados para que estos puedan ser indemnizados al trabajador, ya que en esta situación no son capaces de

poder realizar sus actividades laborales a cabalidad (Apoyala, 2015). Es decir, la invalidez puede tener distintos matices, por ello la legislación lo regula de manera especial.

En el Perú, la incapacidad para el trabajo a raíz de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, imposibilita al trabajador proveerse de un ingreso para solventar sus gastos y la de su familia, por ende, es menester percibir una pensión de invalidez según el grado de invalidez que se determina a partir de la constatación de incapacidad para el trabajo, pudiendo ser invalidez parcial o total.

Concluimos que sí, se determinara las precisiones procedimentales al derecho de reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales, consistentes en su alta médica, evaluación por el médico ocupacional, reunión con el empleador o jefe personal para evaluar los posibles puestos y la capacitación del mismo; entonces se logrará una mejor protección ante su discapacidad sobrevenida.

2.2.2. Acciones tuitivas del Estado: Reubicación laboral frente a la discapacidad sobrevenida

El Estado como máximo ente social tiene un conjunto de deberes y obligaciones destinados a satisfacer las necesidades de sus ciudadanos. En su afán de cumplir con las normativas destinadas a la protección de los intereses de las personas, que llegan a sufrir de infortunios laborales, también ha emitido una normatividad que regula la seguridad y salud en el trabajo -Ley N° 29784-. Esta normatividad es aplicable a todos los sectores económicos, sean estas de índole privado, como también si fueran estas pertenecientes al sector público.

A través de la normatividad mencionada y su respectivo reglamento, se ha impuesto un conjunto de obligaciones a los empleadores, las mismas que están destinadas a la protección de la integridad de los trabajadores. En ese sentido, para que las personas no lleguen a sufrir ningún

perjuicio en su estructura física, los empleadores deben de tomar acciones destinados a prevención de accidentes laborales, al igual que de enfermedades de trabajo.

Empero, cuando las personas ya han sufrido de infortunios laborales, lo correcto -social y legalmente, es que la empresa en el cual ha brindado sus servicios, le brinde atención médica hasta que pueda recuperarse, y posteriormente, si es que queda con una discapacidad sobrevinida a causa del accidente que le impida a realizar sus actividades cotidianas, lo correcto y adecuado es que no se le despida, porque la misma se constituiría en un despido nulo, y lo que se debe de hacer es reubicarlo en otro puesto laboral, a efectos de que pueda seguir prestando sus servicios personales en favor de dicha empresa.

Ahora bien, para que la empresa pueda reubicarlo en otro puesto de trabajo, será necesario que la persona no adolezca de una discapacidad absoluta; dado que, bajo ese panorama, no sería posible que la persona pueda seguir prestando sus servicios; por lo que el nivel de la discapacidad será fundamental cuando se presenten los supuestos de discapacidad que posibiliten la reubicación en otro puesto de trabajo.

Del mismo modo sucedería cuando un trabajador sufre de alguna enfermedad laboral, la misma que le permite aún seguir prestando sus servicios; podrá ser reubicado a otro puesto de trabajo; empero, si ya no existe dicha posibilidad, la persona ya no brinda sus servicios personales a las empresas y lo que hará es cobrar su pensión por discapacidad o buscará ser incluido al programa estatal CONADIS.

Tanto la enfermedad laboral y el accidente de trabajo sobreviniente puede surgir como consecuencia de inobservancias de reglas de mandato para el empleador, en el sentido de que este no le proporcione las indumentarias correspondientes o no los capacite de manera adecuada, ya que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo -en adelante LSST- establece obligaciones, por

ejemplo, en el artículo 60 y 61, señala que el empleador les debe de proporcionar indumentarias y equipos de trabajo a los trabajadores, para que estos puedan brindar un buen servicio personal.

Se llega a esta conclusión haciendo una interpretación del artículo 19° del D. S. N° 001-96-TR, en el que se ha dispuesto que las personas que llegan a sufrir de accidentes laborales o enfermedades profesionales ya no se reincorporan a su puesto de trabajo, ya que dicho supuesto no suspende la relación laboral entre el trabajador y el empleador; sino extingue dicha relación de trabajo; del mismo modo, de una simple interpretación literal de la disposición normativa que se encuentra regulado en el artículo 76° de la LSST.

Pero, si no nos encontramos bajo dicho panorama, el trabajador que solamente ha sufrido de una discapacidad relativa, tiene el derecho a ser reincorporado a su puesto de trabajo -después que haya cumplido el tiempo de la suspensión laboral imperfecta-, o de ser el caso, podrá ser reubicado, si es que en su puesto anterior ya no puede prestar sus servicios. Si se opta por el segundo supuesto, no será permisible que se le pueda realizar acorte en sus remuneraciones a causa de la reubicación, como bien lo ha establecido el MTPE en su informe N° 57-2019/MTPE2/14.1.

Adicional a ello, basamos nuestra postura en el artículo 76° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que señala que, cuando suceden hechos de accidente laboral y enfermedades ocupacionales el trabajador podrá ser transferido a otro puesto de trabajo, el cual implique un riesgo menor en su seguridad. Esta normatividad precisa que, por ningún motivo el trabajador podrá sufrir una disminución en sus remuneraciones, como tampoco podrá bajar su categoría.

En ese sentido, la reubicación laboral, o como lo regula nuestra legislación bajo la nomenclatura de transferencia de puesto de trabajo, no implica que al trabajador que ha sufrido de infortunios laborales se le extinga su contrato laboral para que se le contrate a otro puesto, sino implica de que el trabajador será transferido a otro puesto de trabajo con la misma remuneración

y en la misma categoría que prestaba sus servicios personales antes de llegar a sufrir el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

2.2.2.1 Evolución normativa de la reubicación en la legislación nacional

La temática de la reubicación laboral no es fruto de la Ley actual que regula la seguridad y salud en el trabajo, sino esta institución ha encontrado aceptación a lo largo de las demás normas que le han precedido a la normatividad actual y vigente. En ese sentido, los antecedentes de protección de personas que han sufrido de discapacidad sobreviniente, a través de la reubicación laboral, se encontró por primera vez en la década de los setenta.

La norma que regulaba el denominado Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que data de las décadas de los setenta -Decreto Ley N° 18846-, también ya hacía algunas referencias a este supuesto de regulación (Anacleto, 2015). Del mismo modo, la Ley de Modernización de la Salud Social en Salud -Ley N° 26790- llegó a regularlo de manera específica a la reubicación y lo consideró como una medida de protección del trabajador, para que este ya no vuelva a sufrir ninguna consecuencia nefasta en su contra.

Y, remitiéndonos a la norma actual Ley N° 29783-, también es concluyente en señalar que, ante enfermedades profesionales y accidentes laborales, los perjudicados pueden ser transferidos a otros puestos de trabajo, ello con la finalidad de asegurar su situación de vulnerabilidad.

2.2.2.2. Funciones de la reubicación laboral

A nivel de la dogmática laboral, -sean estas nacionales como internacionales-, se le ha asignado un conjunto de finalidades a la reubicación laboral, empero, de las diferentes finalidades atribuidas, dos han sido las que han sabido sobresalir a consecuencia de su consistencia y de su lógica en su argumentación jurídica. En ese sentido, la reubicación laboral de las personas que han llegado a sufrir de accidentes laborales y enfermedades profesionales vienen a ser los siguientes:

- **Medida de protección**

Los que consideran que la reubicación laboral cumple la función de protección a los trabajadores que han sufrido de infortunios laborales, sostienen que ello es así debido a que cuando se reubica a la persona afectada, este se encuentra protegido ante un eventual accidente laboral o enfermedad profesional, dado que sus condiciones personales ya no son las más idóneas; y, a consecuencia de ello, lo idóneo y correcto es que se les garantice su situación de permanencia en la empresa, empero ya no en el mismo lugar donde prestaba sus servicios personales.

Nuestra legislación interna, también se ha decantado por este supuesto, ya que el art. 76° de la LSST, señala que la transferencia de puesto de trabajo permitirá que el trabajador se encuentre en un lugar que le permita disminuir el riesgo para su seguridad y salud personal.

- **Medida de promoción**

Los que consideran esta función, señalan que la reubicación laboral tiene la finalidad de seguir proveyendo trabajo al empleado que ha sufrido de accidentes laborales o enfermedades profesionales, aun cuando este ya no cuenta con las características para seguir prestando sus servicios. Sobre este supuesto, Lengua (2016) señala que esta, “medida promocional se enfoca a la conservación del trabajo para las personas con discapacidad”.

Por nuestra parte, consideramos que estas posturas son adecuadas y ambas finalidades no serían excluyentes, sino concurrentes, ya que la reubicación laboral tiene por finalidad que a través de dicha institución se siga brindando trabajo a aquella persona que ha sufrido una discapacidad sobrevenida, porque de lo contrario puede ser despedido, ya que no podría seguir prestando sus servicios de manera eficiente en el mismo puesto en el que sufrió el accidente o enfermedad de trabajo; del mismo modo, su finalidad de protección es adecuada, en cuanto exista otra posibilidad

de que pueda sufrir nuevamente una enfermedad profesional o un accidente ocupacional; en ese sentido, ambas finalidades son adecuados y se complementan.

2.3.- Bases filosóficas

Los trabajos realizados por los diferentes conspicuos hombres de la cultura antigua deben corresponder a aquellas donde se respeta aquellos derechos laborales los estudios realizados por los grandes personajes griegos, especialmente en diferentes revoluciones donde se arrancaron derechos vinculados al trabajo.

La tesis debe adaptarse a las necesidades de laborar, pero que este derecho que trasciende las cartas magnas, y alcanzar los derechos humanos y que debe reconocerse a personajes y pensadores filosóficos como Locke que reconoce el desarrollo del capital mediante el trabajo.

En este caso, sometida nuestro trabajo al escrutinio interpretativo desde una óptica filosófica valorativa, epistemológica en función a los antecedentes del trabajo se aprecia que el trabajo es de naturaleza laboral y está ligada al quehacer cotidiano, hoy más que nunca se valora al trabajo y es política de los estados brindarle la protección y una tutela de jurisdicción efectiva, por ende, desde una ubicuidad de las ideas que se correlacionan con la realidad, sin duda se aplicaría el positivismo como fundamento filosófico, por cuanto el trabajo dependerá de la realidad que se observa para planear alternativas de solución.

La teoría filosófica funcionalista, está igualmente ligada a esta investigación, llegando a concluir que, en todos los procesos laborales, hay que proteger a los más vulnerables debiéndose tener en cuenta los criterios convencionales, pero además agotar todos los medios para una verdadera indagación de los recursos e ingresos que posee el obligado para brindarle una tutela jurisdiccional efectiva al servidor o trabajador ya sea público o privado.

2.4.- Definición de términos básicos

- **Accidente de trabajo:** Es un suceso imprevisto o repentino que sufren los trabajadores causándoles lesiones orgánicas o funcionales, teniendo como efectos una reducción temporal o permanente de su capacidad de trabajo o produciendo su fallecimiento de manera inmediata o posterior.
- **Condiciones de Seguridad:** Se considera condiciones de seguridad a los planes de protección que el empleador deberá proveer para la seguridad del trabajador y éste pueda tener un ambiente laboral digno y seguro; evitando situaciones o circunstancias que pueden generar un claro riesgo para la seguridad del trabajador.
- **Derecho del Trabajo:** El derecho de trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación jurídico - laboral entre el trabajador y su empleador de carácter contractual procurando un equilibrio entre ambas partes. Teniendo el trabajador que poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución.
- **Discapacidad sobrevenida:** Se entiende como discapacidad sobrevenida al advenimiento de una repentina e imprevista complicación en el desarrollo funcional de una persona teniendo como origen el esfuerzo laboral; requiriendo una atención especializada en el ámbito socio sanitario y a la vez teniendo unas medidas ajustadas a su autonomía personal e inclusión social.
- **Discapacidad:** Es aquella condición o deficiencia física, mental o sensorial que obstaculiza o imposibilita el desarrollo normal de una persona en sus actividades diarias, estas deficiencias pueden ser de manera temporal o permanente.

- **Enfermedad ocupacional:** Consiste en ciertas enfermedades que son contraídas en el trabajo, a raíz de sustancias a la que el trabajador se expone, trayendo como consecuencia lesiones fisiológicas, anatómicas o psíquica.
- **Invalidez:** La invalidez consiste en la pérdida de capacidad para realizar una actividad laboral, que requiere de un esfuerzo físico y mental, esta incapacidad puede ser temporal o permanente de acuerdo a la evaluación médica.
- **Principio de prevención:** Este principio tiene como objetivo el deber del empleador de poder garantizar la seguridad del trabajador, utilizando medidas y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar, a todas aquellas personas que prestan servicios al centro laboral.
- **Principio de responsabilidad:** Consiste en la atribución de la responsabilidad al empleador, a causa de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que se presentan en el desarrollo de las labores, esta responsabilidad abarca tanto en lo económico, legal y de cualquier otra índole que se presenta.
- **Principio protector:** Este principio busca proteger la desigualdad existente en la realidad laboral que se dan entre el empleador y el trabajador; este principio a su vez tiene la manifestación del principio “indubio pro operario”, el cual consiste en que si existe una duda de una norma, se interpreta la norma más favorable y el principio de condición más beneficiosa, el fin de estos principios es proteger al trabajador afectado a causa de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales o ante injusticias laborales.
- **Reubicación laboral:** La reubicación laboral consiste en el cambio de puesto del trabajador de acuerdo a sus condiciones que debido a cierta incapacidad a raíz de sufrir algún infortunio laboral regresa a laborar después de haber recuperado su capacidad de trabajo.

- **Salud y Seguridad del trabajo:** La Seguridad y Salud en el trabajo es un derecho que le corresponde a todos los trabajadores, siendo de suma importancia ya que tiene como finalidad prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que se presentan en el ambiente laboral, salvaguardando la integridad física y mental de los trabajadores.

2.5.- Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis General

La reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales se relaciona significativamente con la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente en Huacho en el año 2021.

2.5.2 Hipótesis Especificas

La reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales no goza de una protección especial del Estado.

Los trabajadores con discapacidad sobreviniente al accidente de trabajo son reubicados en un ambiente inadecuado para el desarrollo de sus actividades laborales en Huacho en el año 2021.

El trabajador afectado por infortunios laborales no se encuentra en las mismas condiciones de trabajo antes que se produjera el accidente de trabajo, por lo que amerita una mejor protección en Huacho en el año 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

| TÍTULO | HIPÓTESIS | VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | INDICADORES |
|---|--|---|---|--|--|
| REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR AFECTADO POR INFORTUNIOS LABORALES COMO ACCIÓN JURÍDICA TUITIVA FRENTE A LA DISCAPACIDAD SOBREVINIENTE (HUACHO, 2021) | H.G. La reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales se relaciona significativamente con la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente en Huacho en el año 2021. | $VI = V_1$ REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR AFECTADO POR INFORTUNIOS LABORALES | Tsuboyama (s.f) Ante la situación de un trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional que le cause una ineptitud para desempeñarse en su puesto de trabajo, el empleador se encuentra en la obligación de realizar los ajustes necesarios y razonables en el puesto de trabajo para equilibrar la situación del trabajador. (p.15). | El trabajador afectado por un accidente o enfermedad ocupacional teniendo como resultado la ineptitud en su desarrollo laboral, tiene derecho a ser reubicado en un área factible para él. | -Derecho de reubicación -Accidentes de trabajo -Enfermedades ocupacionales |
| | | $VD=V2$ ACCIÓN JURÍDICA TUITIVA FRENTE A LA DISCAPACIDAD SOBREVINIENTE | Tsuboyama (s.f) Se entiende que, si aún realizado los cambios el trabajador no puede desenvolverse adecuadamente, de conformidad con el artículo 76 de la Ley de SST, se dispone directamente la transferencia del trabajador a otro puesto de trabajo, asumiéndose entonces en este caso que es el empleador quien tiene que ubicar un puesto de trabajo acorde con la nueva situación del trabajador. (p. 15) | El trabajador que sufre alguna discapacidad a raíz de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales debe de ser transferido por su empleador de acuerdo a la ley de Salud y Seguridad en el trabajo a otro puesto de trabajo conforme a sus condiciones siempre y cuando su discapacidad no sea absoluta. | -Discapacidad sobreviniente - Grado de Invalidez - Art. 76 de la Ley SST |

CAPÍTULO III:

MARCO METODOLÓGICO

3.1.- Diseño Metodológico

3.1.1.- Tipo

La investigación que se realizó es de tipo APLICADA y de corte TRANSECCIONAL; es el primero de ellos, debido a que se ha tomado de una realidad objetiva de casos de infortunios laborales y la protección del trabajador por parte de la carta fundamental que en muchos casos pueden estar afectando el derecho del trabajador; en el segundo de ellos, por el hecho de que la recolección de datos solo se realizará en un determinado momento.

3.1.2.- Nivel

Debe tenerse en cuenta que el presente estudio se encuentra dentro de los alcances para ser identificado y calificado como una investigación de nivel CORRELACIONAL; por cuanto no solo nos detuvimos en describir una realidad del servidor afectado por los infortunios laborales, sino como se relacionan las dos variables.

3.1.3.- Enfoque

Para este trabajo de investigación, y por el uso de los diferentes mecanismos cuánticos, la estadística y demás procedimientos numéricos, la tesis se encuadra dentro del enfoque cuantitativo debido a que por un lado se analizará una realidad y conforme se aprecia se ha recurrido a la recolección y análisis de datos que permitirá la demostración de nuestras hipótesis, conforme se ha señalado a través de la mediación numérica.

3.1.4 Diseño de la investigación

Esta investigación ha utilizado el diseño de investigación no experimental, ello debido a que las variables con los cuales cuenta este trabajo, no serán manipuladas, sino nos referiremos a ellos solamente con la finalidad de buscar su correlación.

3.2.- Población y Muestra

3.2.1 Población

La población, es entendida como un conjunto de cosas o personas que forman un todo, las mismas que se encuentran susceptibles de ser medido; y para el trabajo de campo está compuesto por:

Jueces en materia laboral y constitucional, asistentes fiscales y judiciales, abogados especialistas y estudiantes de pregrado de nuestra casa de estudios, la licenciada UNJFSC.

3.2.2 Muestra

La muestra pasa a ser el subconjunto de la población, y para esta investigación se utilizó la denominada muestra por conveniencia, por lo que la muestra viene a ser 80 personas.

CONFIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH

Formula para sacar Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

S_i^2 : es la varianza del ítem i .

S_T^2 : es la varianza de los valores totales observados; y

K : es el número de preguntas o ítems

Tabla 1

Escala de medición de la confiabilidad

| TABLA DE MEDICIÓN DE CONFIABILIDAD | |
|------------------------------------|-------------------------|
| Índice Alfa de Cronbach | Interpretación |
| 0.81 a 1.00 | Muy buena confiabilidad |
| 0.61 a 0.80 | Buena confiabilidad |

| | |
|-------------|------------------------|
| 0.41 a 0.60 | Moderada confiabilidad |
| 0.21 a 0.40 | Escasa confiabilidad |
| 0.00 a 0.20 | Ínfima confiabilidad |

Fuente: Web

Resultado de análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach sobre la variable X: La reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales.

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 80 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 80 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,981 | 20 |

Resultado de análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach sobre la variable Y: Acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 80 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 80 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,981 | 20 |

Tabla 6

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------------|--|---|--|---|
| Pregunta 01 | 35,7375 | 283,462 | ,954 | ,979 |
| Pregunta 02 | 35,7375 | 283,462 | ,954 | ,979 |
| Pregunta 03 | 35,7625 | 284,183 | ,943 | ,979 |
| Pregunta 04 | 35,7375 | 283,462 | ,954 | ,979 |
| Pregunta 05 | 35,7375 | 283,462 | ,954 | ,979 |
| Pregunta 06 | 35,6875 | 280,091 | ,989 | ,978 |
| Pregunta 07 | 35,6875 | 280,091 | ,989 | ,978 |
| Pregunta 08 | 35,6875 | 280,091 | ,989 | ,978 |
| Pregunta 09 | 35,6875 | 280,091 | ,989 | ,978 |
| Pregunta 10 | 35,6875 | 280,091 | ,989 | ,978 |
| Pregunta 11 | 35,6875 | 280,091 | ,989 | ,978 |
| Pregunta 12 | 35,6875 | 280,091 | ,989 | ,978 |
| Pregunta 13 | 35,6750 | 280,247 | ,986 | ,978 |
| Pregunta 14 | 35,7000 | 280,972 | ,974 | ,979 |
| Pregunta 15 | 35,7000 | 280,972 | ,974 | ,979 |
| Pregunta 16 | 35,7000 | 280,972 | ,974 | ,979 |
| Pregunta 17 | 36,1625 | 319,454 | ,028 | ,984 |
| Pregunta 18 | 34,2250 | 318,809 | ,023 | ,985 |
| Pregunta 19 | 33,2750 | 321,164 | -,120 | ,984 |
| Pregunta 20 | 33,2625 | 321,487 | -,167 | ,984 |

Análisis:

Nuestra Alfa de Cronbach es de ,985 lo cual demuestra un Alfa de Cronbach **MUY BUENA**, porque es mayor a 0,60 de CONFIABILIDAD conforme a la tabla de medición.

3.3.- Técnicas de recolección de datos**3.3.1 Técnicas a emplear**

- Análisis documental, doctrinal y jurisprudencial
- Encuestas a personas relacionadas con el quehacer laboral
- Fichaje para realizar el marco teórico

3.3.2 Descripción de los Instrumentos:

- a) Encuestas:** Este instrumento se ha trabajado, buscando la utilidad sobre la investigación registral, cuenta con un cuestionario de preguntas que se desarrollará en el trabajo final de tesis luego de procesar nuestras variables mediante la operacionalización de variables.
- b) Análisis documental:** Análisis doctrinario de las diversas referencias bibliográficas sobre materia laboral, así como la información de los plenos y casaciones de la jurisprudencia existente, pero todo relacionado con el laboral.
- c) Uso de Internet:** Se ha recurrido a él, con el propósito de obtener datos e información bibliográfica, relacionada estrechamente con la problemática de esta investigación.

3.4.- Técnicas para el Procesamiento de la Información

Para este rubro se ha tomado en cuenta:

Método del tanteo; En este caso, se ha utilizado para nuestra muestra que es sencilla, tenemos 80 personas. Asimismo, se utilizó la confiabilidad y el uso del SPSS a efectos de graficar nuestras tablas y figuras.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

VARIABLE X: Reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales

A. Derecho a reubicación

Tabla 7

¿Según su apreciación, el derecho a la reubicación de personas que sufren infortunios laborales, constituye uno de los derechos laborales más importantes con los cuales cuentan dichas personas?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-----------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 69 | 86,3 |
| | Solo alguno de ellos | 3 | 3,8 |
| | No sabe/no opina | 8 | 10,0 |
| | Total | 80 | 100,0 |

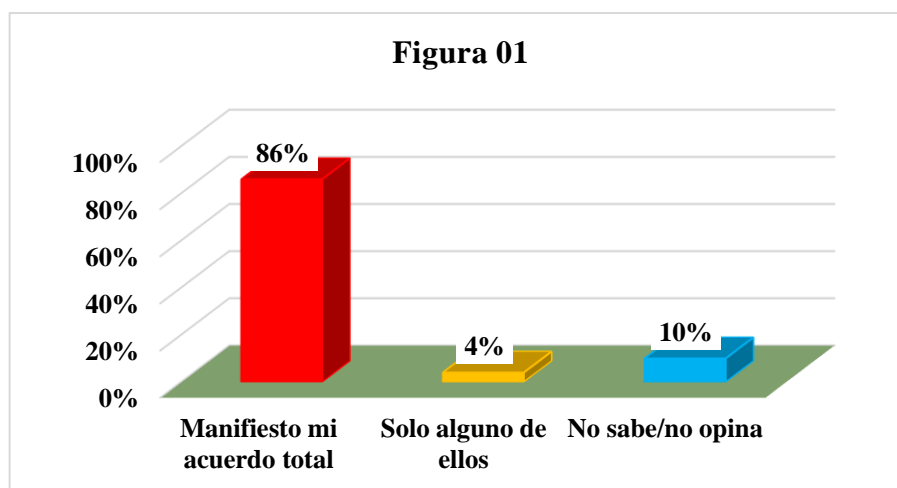


Figura 1: *¿Según su apreciación, el derecho a la reubicación de personas que sufren infortunios laborales, constituye uno de los derechos laborales más importantes con los cuales cuentan dichas personas?*

Interpretación:

En la tabla 07 y figura 01 se aprecia que, el 86% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, el derecho a la reubicación de personas que sufren infortunios laborales, constituye uno de los derechos laborales más

importantes con los cuales cuentan dichas personas; mientras que el 4% dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS, y el 10% señaló NO SABE/NO OPINA.

Tabla 8

¿Considera que, el derecho a la reubicación de personas que sufren infortunios laborales debe ejecutarse de manera inmediata?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 72 | 90,0 |
| | Solo alguno de ellos | 4 | 5,0 |
| | Manifiesto mi total desacuerdo | 4 | 5,0 |
| | Total | 80 | 100,0 |

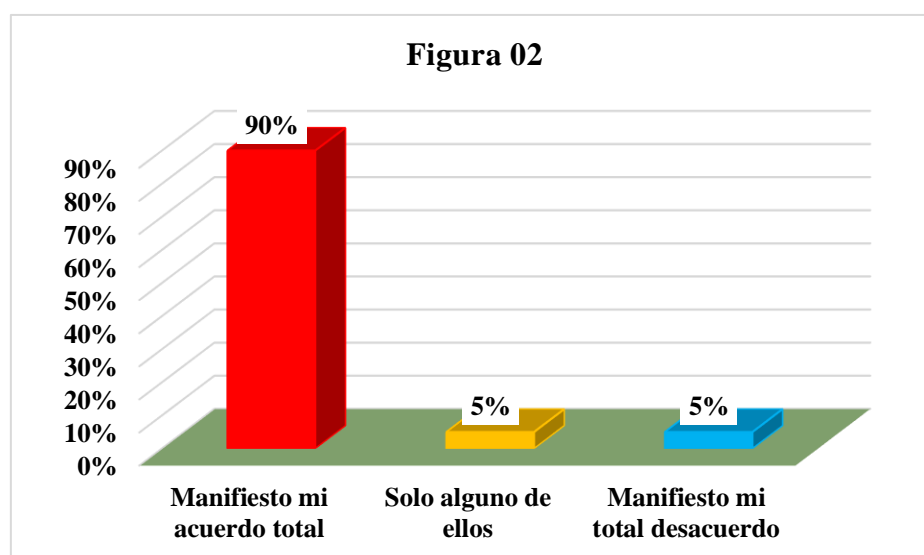


Figura 2: *¿Considera que, el derecho a la reubicación de personas que sufren infortunios laborales debe ejecutarse de manera inmediata?*

Interpretación:

En la tabla 08 y figura 02 se aprecia que, el 90% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL considerando que, el derecho a la reubicación de personas que sufren infortunios laborales debe ejecutarse de manera inmediata; mientras que el 5% dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS, y el 5% de los demás encuestados también dijeron MANIFIESTO MI TOTAL DESACUERDO.

Tabla 9

¿Cree usted que, el derecho a la reubicación laboral del trabajador que sufre infortunios laborales se constituye en un derecho Humano?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-----------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 75 | 93,8 |
| | Solo alguno de ellos | 5 | 6,3 |
| Total | | 80 | 100,0 |

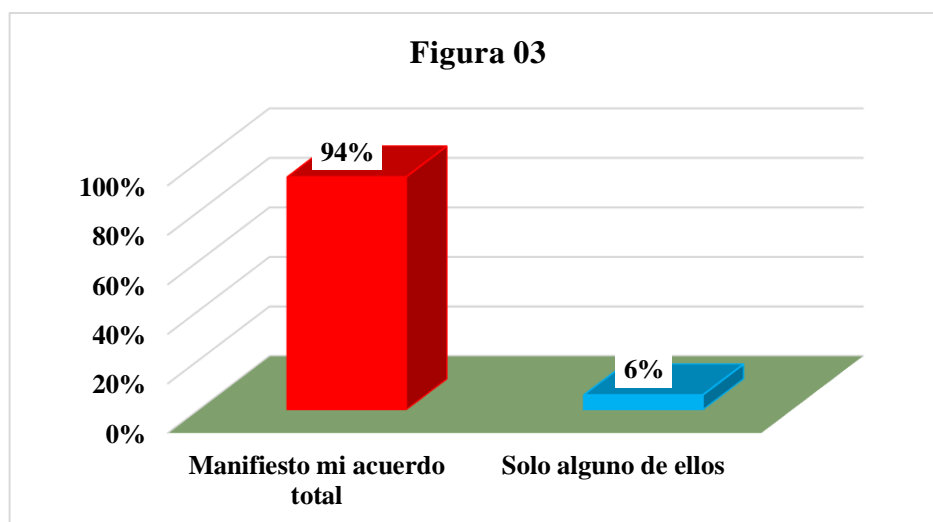


Figura 3: ¿Cree usted que, el derecho a la reubicación laboral del trabajador que sufre infortunios laborales se constituye en un derecho Humano?

Interpretación:

En la tabla 09 y figura 03 se aprecia que, el 94% dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, el derecho a la reubicación laboral del trabajador que sufre infortunios laborales se constituye en un derecho Humano; mientras que el 6% dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS.

Tabla 10

¿Cree usted que, el derecho a la reubicación laboral del trabajador que sufre infortunios laborales se constituye en un derecho fundamental y a la vez humano?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 75 | 93,8 |
| | Manifiesto mi total desacuerdo | 2 | 2,5 |
| | No sabe/no opina | 3 | 3,8 |
| | Total | 80 | 100,0 |

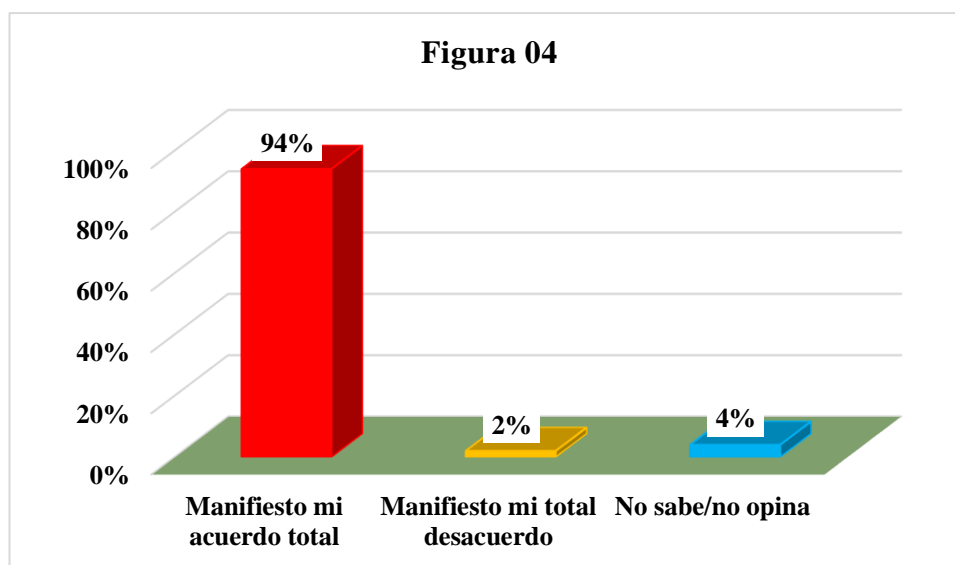


Figura 4: ¿Cree usted que, el derecho a la reubicación laboral del trabajador que sufre infortunios laborales se constituye en un derecho fundamental y a la vez humano?

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 04 se aprecia que el 94% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, el derecho a la reubicación laboral del trabajador que sufre infortunios laborales se constituye en un derecho fundamental y a la vez humano; mientras que el 2% dijeron MANIFIESTO MI TOTAL DESACUERDO, y por su parte el 4% dijeron NO SABE/NO OPINA.

B. Accidente de trabajo

Tabla 11

¿Desde su visión, cree usted que, los accidentes laborales suscitados dentro del ambiente laboral, solo debe proteger los derechos laborales y sociales?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Manifiesto mi acuerdo parcial | 7 | 8,8 |
| Manifiesto mi total desacuerdo | 70 | 87,5 |
| No sabe/no opina | 3 | 3,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

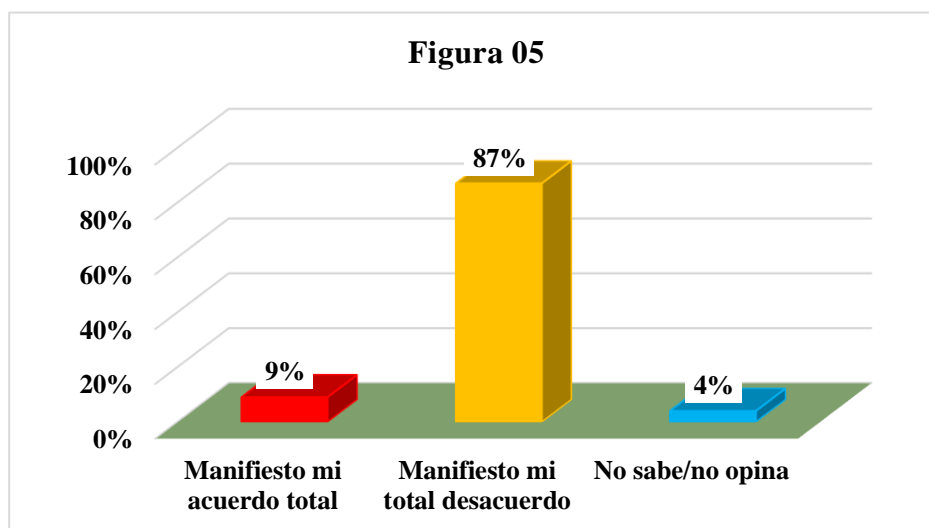


Figura 5: ¿Desde su visión, cree usted que, los accidentes laborales suscitados dentro del ambiente laboral, solo debe proteger los derechos laborales y sociales?

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 05, se aprecia que, el 9% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, los accidentes laborales suscitados dentro del ambiente laboral, solo debe proteger los derechos laborales y sociales; mientras que el 87% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI TOTAL DESACUERDO, y el 4% NO SABE/NO OPINA.

Tabla 12

¿Cree usted que, el derecho laboral y social debe proteger también a los trabajadores que sufren accidentes laborales fuera del ambiente laboral donde prestan sus servicios personales?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 10 | 12,5 |
| | Manifiesto mi total desacuerdo | 65 | 81,3 |
| | No sabe/no opina | 5 | 6,3 |
| | Total | 80 | 100,0 |

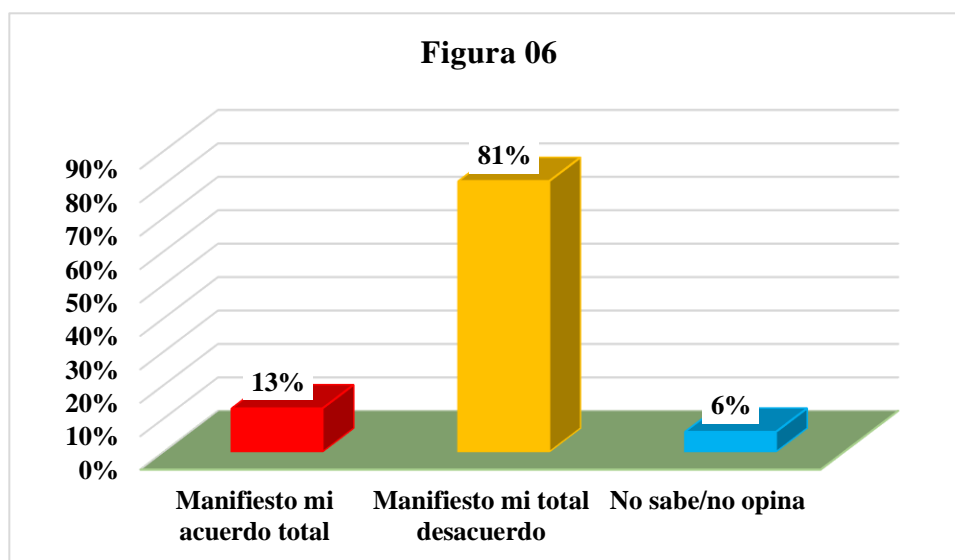


Figura 6: ¿Cree usted que, el derecho laboral y social debe proteger también a los trabajadores que sufren accidentes laborales fuera del ambiente laboral donde prestan sus servicios personales?

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 06, se aprecia que el 13% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que el derecho laboral y social debe proteger también a los trabajadores que sufren accidentes laborales fuera del ambiente laboral donde prestan sus servicios personales; mientras que el 81% dijeron MANIFIESTO MI TOTAL DESACUERDO, y el 6% NO SABE/NO OPINA.

C. Enfermedad ocupacional

Tabla 13

¿Consideras que frente a un accidente de trabajo necesariamente se debe reubicar a un trabajador, aun si es que no tenga voluntad de ser trasladado?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo parcial | 70 | 87,5 |
| | Manifiesto mi total desacuerdo | 5 | 6,3 |
| | No sabe/no opina | 5 | 6,3 |
| | Total | 80 | 100,0 |

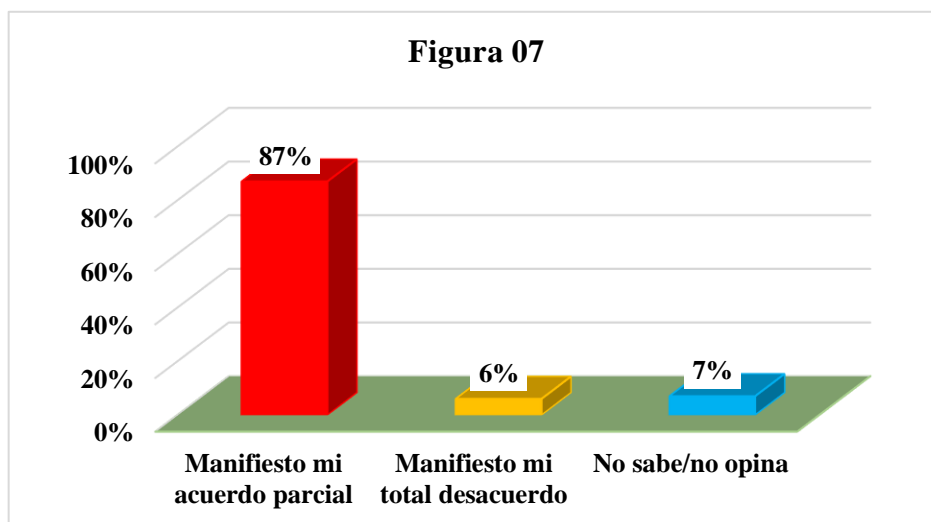


Figura 7: *¿Consideras que frente a un accidente de trabajo necesariamente se debe reubicar a un trabajador, aun si es que no tenga voluntad de ser trasladado?*

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 07, se aprecia que, el 87% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO PARCIAL, considerando que, frente a un accidente de trabajo necesariamente se debe reubicar a un trabajador, aun si es que no tenga voluntad de ser trasladado; mientras que el 6% dijeron MANIFIESTO MI TOTAL DESACUERDO, y el 7% NO SABE/NO OPINA.

Tabla 14

¿Cree usted que, la mayoría de las enfermedades ocupacionales se suscitan en centros de trabajo donde no se han implementado medidas de seguridad para el trabajador?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-----------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 77 | 96,3 |
| | Solo alguno de ellos | 3 | 3,8 |
| | Total | 80 | 100,0 |

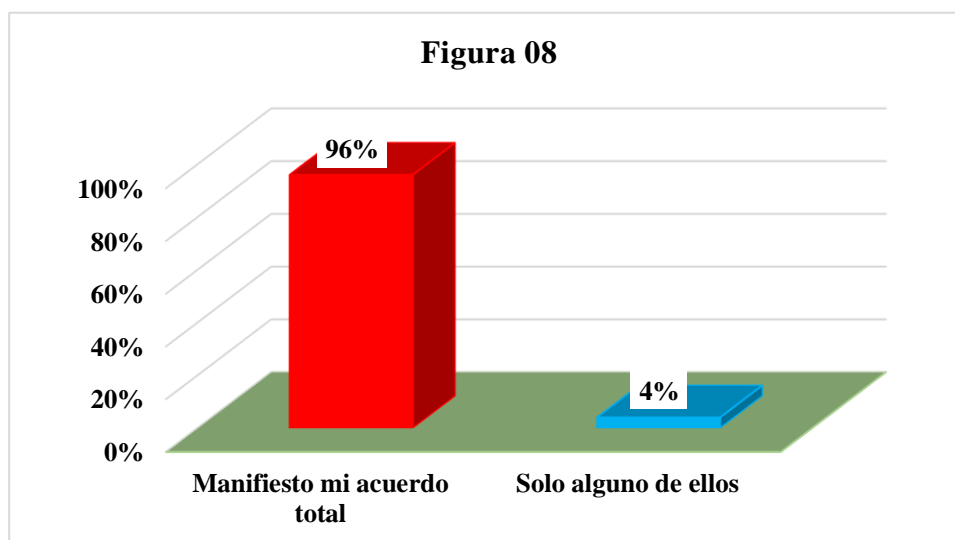


Figura 8: ¿Cree usted que, la mayoría de las enfermedades ocupacionales se suscitan en centros de trabajo donde no se han implementado medidas de seguridad para el trabajador?

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 08, se aprecia que, el 96% de los encuestados dijeron, MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, la mayoría de las enfermedades ocupacionales se suscitan en centros de trabajo donde no se han implementado medidas de seguridad para el trabajador; mientras que el 4% dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS.

Tabla 15

¿Según su apreciación la mayoría de las enfermedades ocupacionales se suscitan en centros de trabajo donde se manipula sustancias tóxicas?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------|------------|------------|
| Manifiesto mi acuerdo parcial | 4 | 5,0 |
| Válido Solo alguno de ellos | 71 | 88,8 |
| No sabe/no opina | 5 | 6,3 |
| Total | 80 | 100,0 |

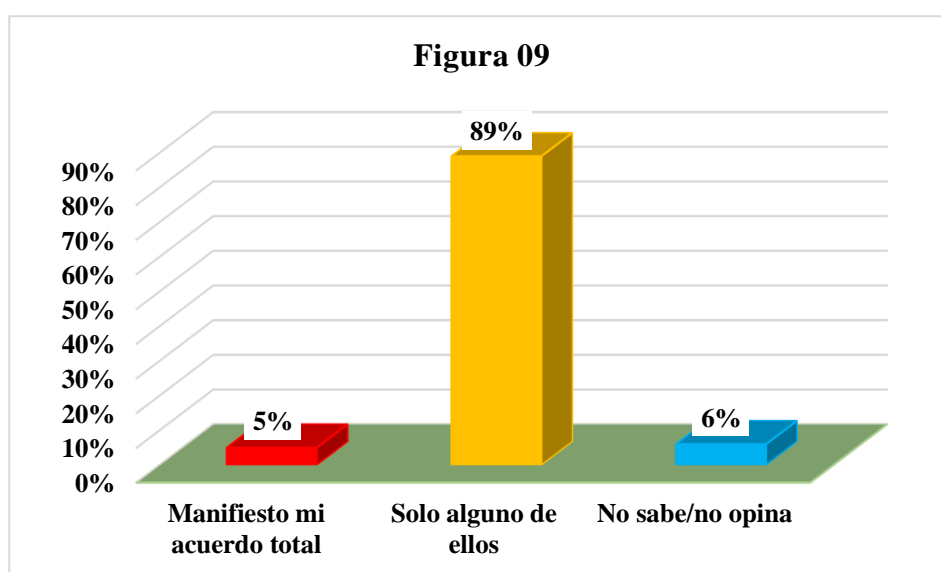


Figura 9: *¿Según su apreciación la mayoría de las enfermedades ocupacionales se suscitan en centros de trabajo donde se manipula sustancias tóxicas?*

Interpretación

En la tabla 15 y figura 09 se aprecia que, el 5% de los encuestados dijeron **MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL**, mientras que el 89% de los encuestados sostuvieron que, *la mayoría de las enfermedades ocupacionales se suscitan en centros de trabajo donde se manipula sustancias tóxicas*; y el 6% **NO SABE/NO OPINA**.

Tabla 16

¿Según su apreciación las enfermedades ocupacionales se suscitan cuando los trabajadores prestan sus servicios sin la protección adecuada en nuestro medio?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Manifiesto mi acuerdo total | 69 | 86,3 |
| Válido Solo alguno de ellos | 8 | 10,0 |
| No sabe/no opina | 3 | 3,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

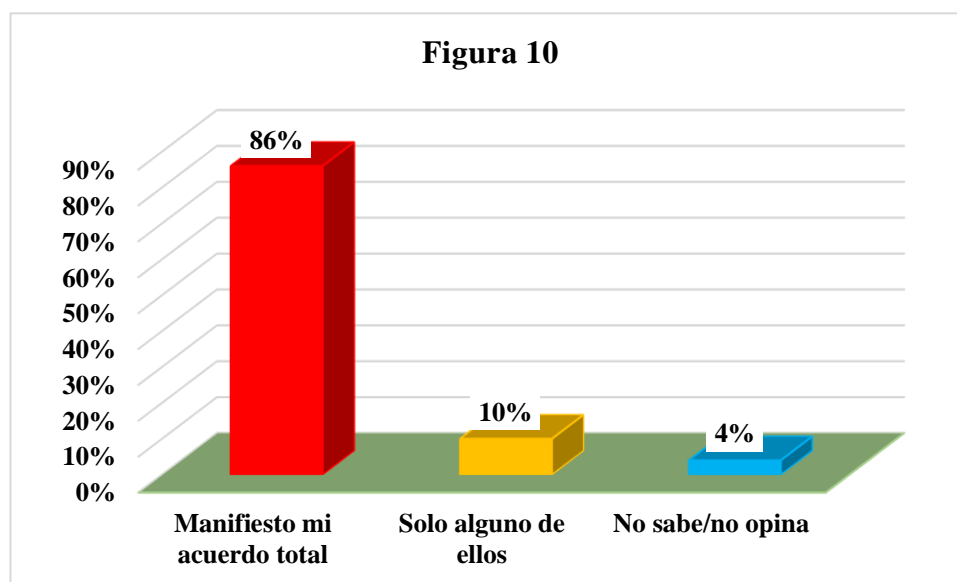


Figura 10: ¿Según su apreciación las enfermedades ocupacionales se suscitan cuando los trabajadores prestan sus servicios sin la protección adecuada en nuestro medio?

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 10, se aprecia que el 86% dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, las enfermedades ocupacionales se suscitan cuando los trabajadores prestan sus servicios sin la protección adecuada en nuestro medio; mientras que el 10% dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS, y el 4% NO SABE/NO OPINA.

VARIABLE Y: Acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente

D. Discapacidad sobrevinida

Tabla 17

¿Conforme usted aprecia nuestra realidad actual, el Estado debe brindar especial protección a las personas que lleguen a sufrir discapacidad sobrevinidas como consecuencia de los accidentes laborales?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Manifiesto mi acuerdo total | 66 | 82,5 |
| Válido Solo alguno de ellos | 8 | 10,0 |
| No sabe/no opina | 6 | 7,5 |
| Total | 80 | 100,0 |

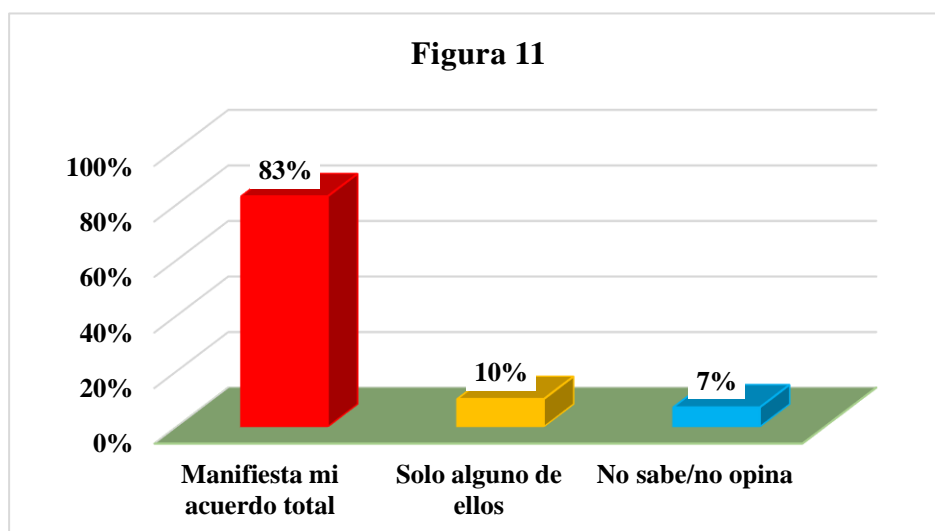


Figura 11: *¿Conforme usted aprecia nuestra realidad actual, el Estado debe brindar especial protección a las personas que lleguen a sufrir discapacidad sobrevinidas como consecuencia de los accidentes laborales?*

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 11, se aprecia que el 83% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, el Estado debe brindar especial protección a las personas que lleguen a sufrir discapacidad sobrevinidas como consecuencia de los accidentes laborales; mientras que el 10% dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS, y el 7% NO SABE/NO OPINA.

Tabla 18

¿Según su apreciación de nuestra realidad actual, el Estado tiene políticas de protección frente a las enfermedades laborales producto de accidentes laborales?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Manifiesto mi acuerdo total | 74 | 92,5 |
| Válido Solo alguno de ellos | 2 | 2,5 |
| No sabe/no opina | 4 | 5,0 |
| Total | 80 | 100,0 |

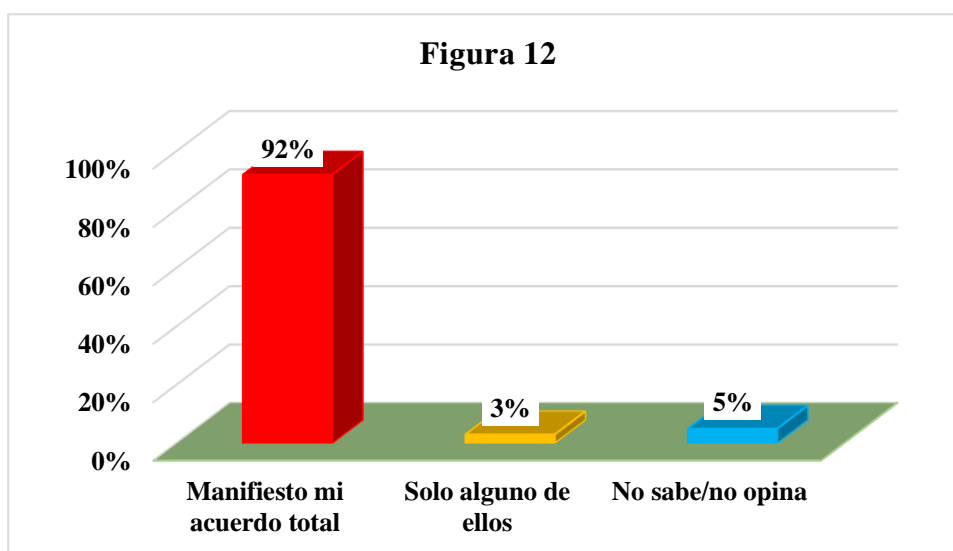


Figura 12: ¿Según su apreciación de nuestra realidad actual, el Estado tiene políticas de protección frente a las enfermedades laborales producto de accidentes laborales?

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 12 se aprecia que, el 92% dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, el Estado tiene políticas de protección frente a las enfermedades laborales producto de accidentes laborales; mientras que el 3% de los encuestados dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS, y el 5% NO SABE/NO OPINA.

Tabla 19

¿Según su apreciación, el Estado debe de brindar tutela contra despidos arbitrarios de personas que sufren de discapacidad sobrevenida?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 75 | 93,8 |
| | Manifiesto mi acuerdo parcial | 2 | 2,5 |
| | Solo alguno de ellos | 3 | 3,8 |
| | Total | 80 | 100,0 |

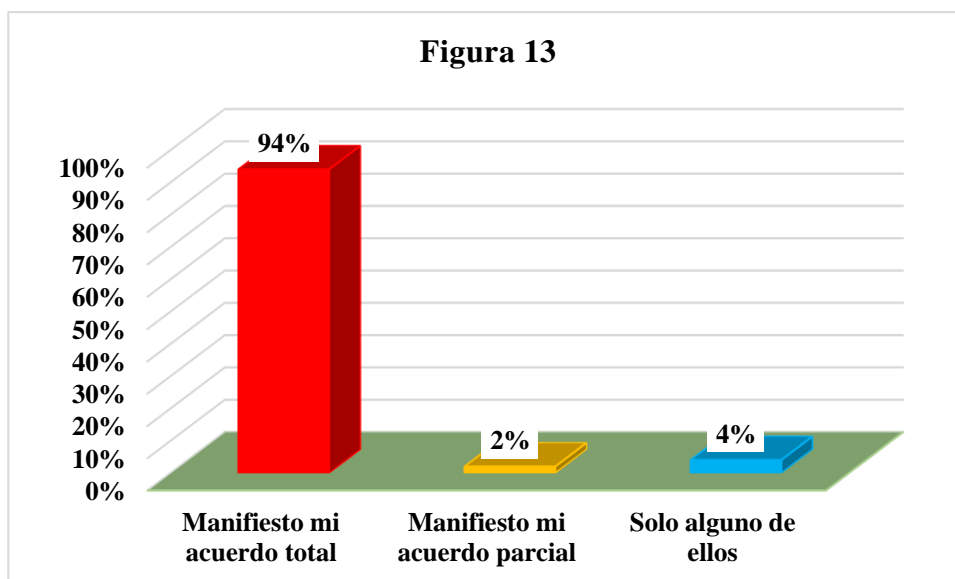


Figura 13: ¿Según su apreciación, el Estado debe de brindar tutela contra despidos arbitrarios de personas que sufren de discapacidad sobrevenida?

Interpretación:

En la tabla 19 y figura 13, se aprecia que el 94% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL considerando que, el Estado debe de brindar tutela contra despidos arbitrarios de personas que sufren de discapacidad sobrevenida; mientras que el 2% dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO PARCIAL, y el 4% SOLO ALGUNO DE ELLOS.

Tabla 20

¿Según su apreciación, cuando las personas sufren de discapacidad por la actividad laboral, deben conservar su trabajo, pero disminuir sus remuneraciones?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Manifiesto mi acuerdo total | 1 | 1,3 |
| Manifiesto mi acuerdo parcial | 3 | 3,8 |
| Solo alguno de ellos | 3 | 3,8 |
| Manifiesto mi total desacuerdo | 73 | 91,3 |
| Total | 80 | 100,0 |

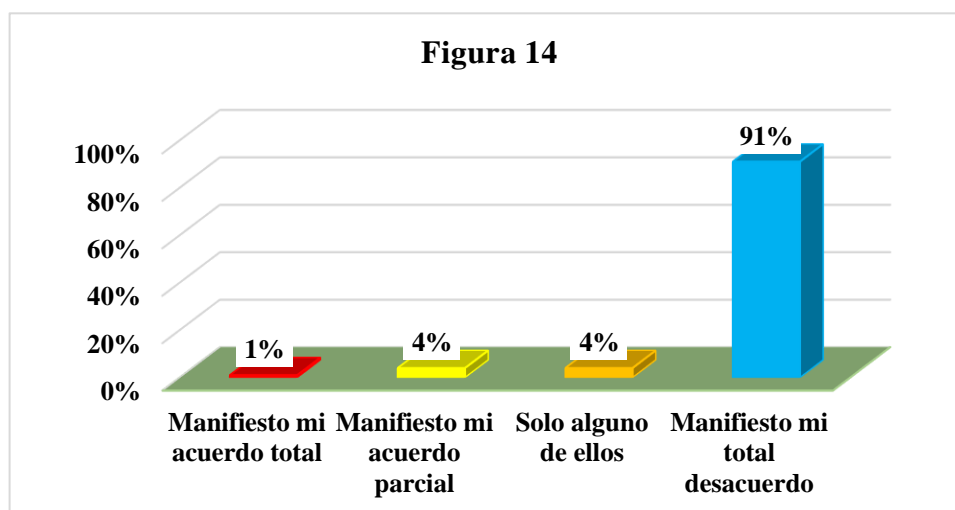


Figura 14: ¿Según su apreciación, cuando las personas sufren de discapacidad por la actividad laboral, deben conservar su trabajo, pero disminuir sus remuneraciones?

Interpretación:

En la tabla 20 y figura 14 se aprecia que el 1% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, mientras que el 4% dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO PARCIAL, el 4% SOLO ALGUNOS DE ELLOS, y el 91% dijeron MANIFIESTO MI TOTAL DESACUERDO, considerando que, cuando las personas sufren de discapacidad por la actividad laboral, deben conservar su trabajo, pero disminuir sus remuneraciones.

E. Grado de invalidez

Tabla 21

¿Cree usted que, el Estado debe de brindar tuición a las personas que sufren de infortunios laborales cuya consecuencia es la invalidez temporal?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 73 | 91,3 |
| | Manifiesto mi acuerdo parcial | 5 | 6,3 |
| | Solo alguno de ellos | 2 | 2,5 |
| | Total | 80 | 100,0 |

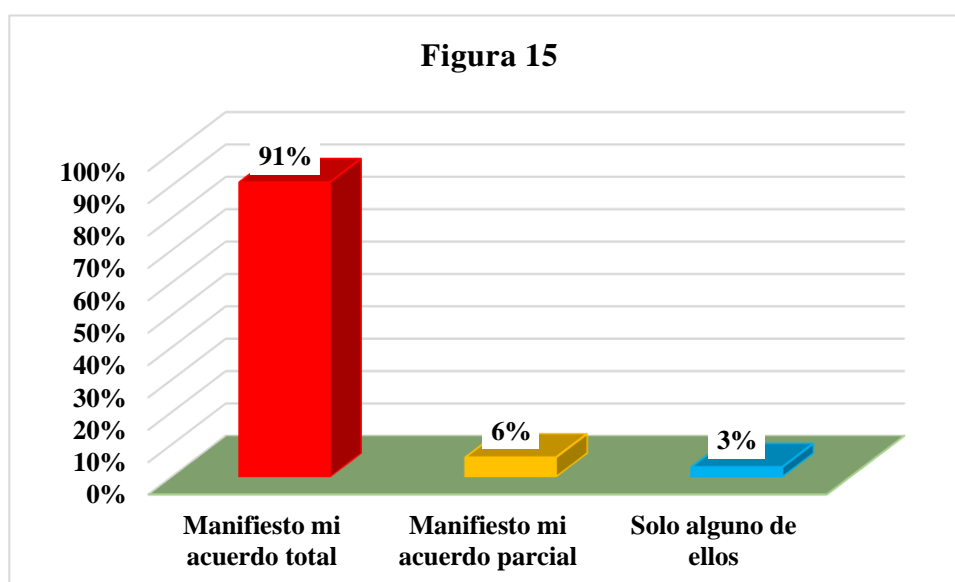


Figura 15: *¿Cree usted que, el Estado debe de brindar tuición a las personas que sufren de infortunios laborales cuya consecuencia es la invalidez temporal?*

Interpretación:

En la tabla 21 y figura 15, se aprecia que el 91% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, el Estado debe de brindar tuición a las personas que sufren de infortunios laborales cuya consecuencia es la invalidez temporal; mientras que el 6% dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO PARCIAL, y el 3% SOLO ALGUNO DE ELLOS.

Tabla 22

¿Cree usted que, el Estado debe de brindar tuición a las personas que sufren de infortunios laborales cuya consecuencia es la invalidez permanente?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 71 | 88,8 |
| | Manifiesto mi acuerdo parcial | 1 | 1,3 |
| | Solo alguno de ellos | 8 | 10,0 |
| | Total | 80 | 100,0 |

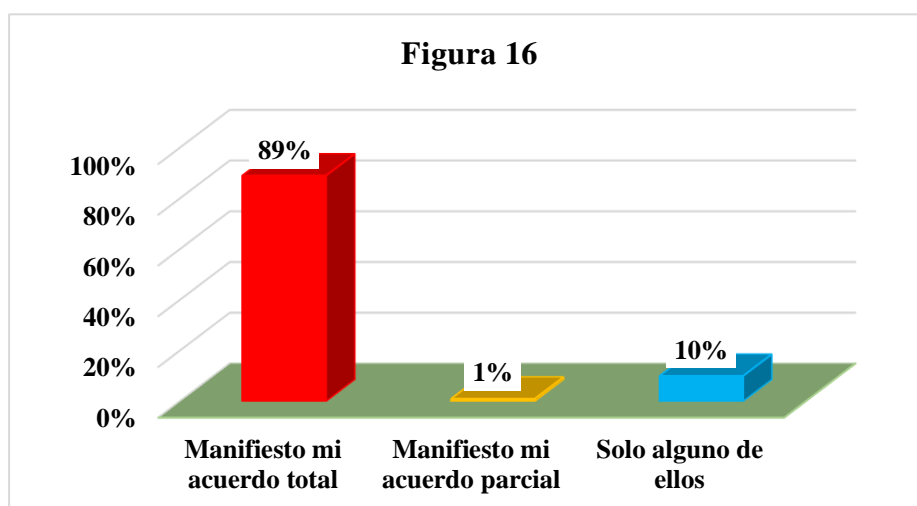


Figura 16: ¿Cree usted que, el Estado debe de brindar tuición a las personas que sufren de infortunios laborales cuya consecuencia es la invalidez permanente?

Interpretación:

En la tabla 22 y figura 16, se aprecia que el 89% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, el Estado debe de brindar tuición a las personas que sufren de infortunios laborales cuya consecuencia es la invalidez permanente; mientras que el 1% dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO PARCIAL, y el 10% dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS.

Tabla 23

¿Cree usted que, el Estado debe de brindar mayor tutela jurídica a las personas que sufren de discapacidad o invalidez permanente como consecuencia de un accidente laboral?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 74 | 92,5 |
| | Manifiesto mi acuerdo parcial | 3 | 3,8 |
| | Solo alguno de ellos | 3 | 3,8 |
| | Total | 80 | 100,0 |

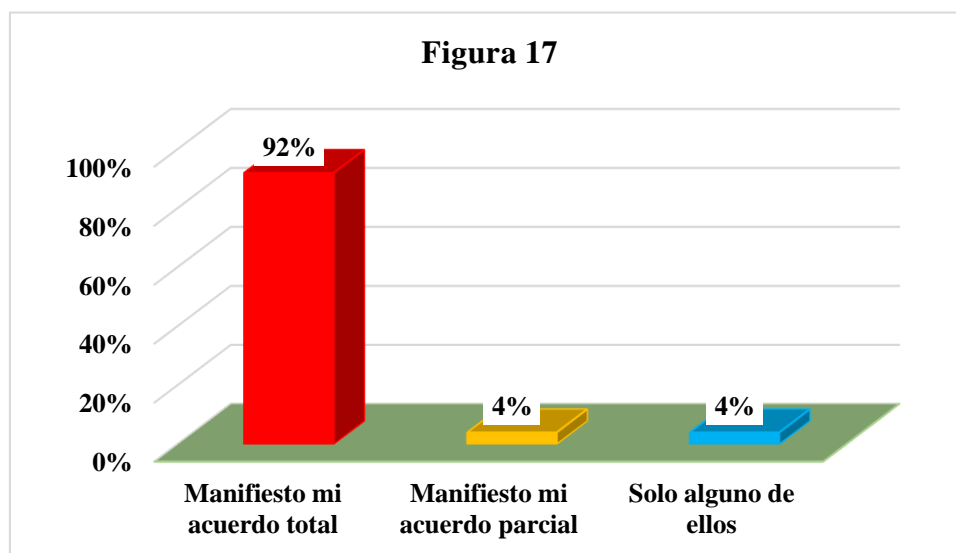


Figura 17: ¿Cree usted que, el Estado debe de brindar mayor tutela jurídica a las personas que sufren de discapacidad o invalidez permanente como consecuencia de un accidente laboral?

Interpretación:

En la tabla 23 y figura 17, se aprecia que, el 92% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, el Estado debe de brindar mayor tutela jurídica a las personas que sufren de discapacidad o invalidez permanente como consecuencia de un accidente laboral; mientras que el 4% dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO PARCIAL, y el 4% dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS.

F. Acción tuitiva estatal

Tabla 24

¿Según su observación, el Estado brinda una efectiva tutela jurídica a favor de personas que sufren de infortunios laborales?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Manifiesto mi acuerdo total | 5 | 6,3 |
| Válido Solo alguno de ellos | 68 | 85,0 |
| No sabe/no opina | 7 | 8,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

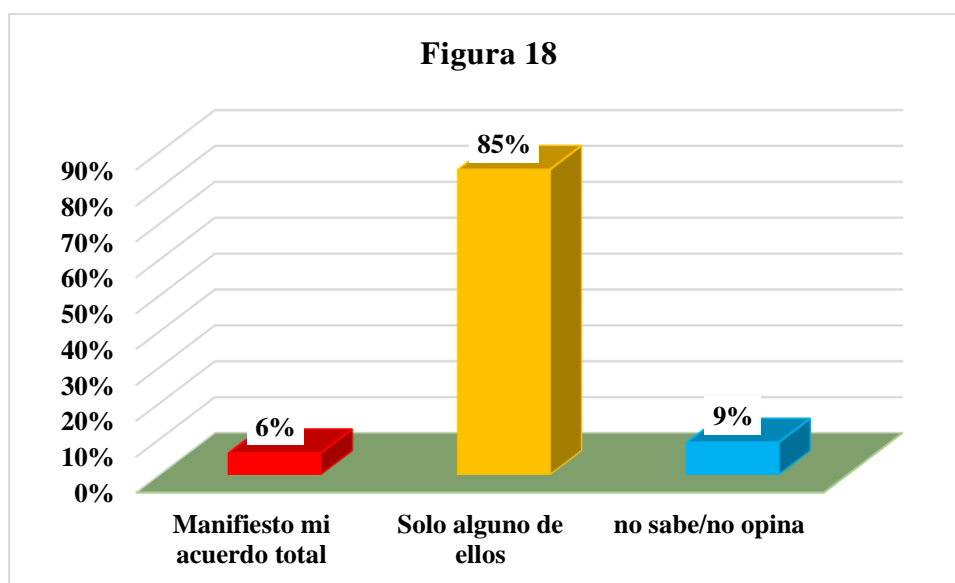


Figura 18: *¿Según su observación, el Estado brinda una efectiva tutela jurídica a favor de personas que sufren de infortunios laborales?*

Interpretación:

En la tabla 24 y figura 18 se aprecia que, el 6% dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, mientras que el 85% de los encuestados dijeron SOLO EN ALGUNO DE ELLOS, considerando que, el Estado brinda una efectiva tutela jurídica a favor de personas que sufren de infortunios laborales; y el 9% de los encuestados NO SABE/NO OPINA.

Tabla 25

¿Según su observación, la normatividad positiva actual permite que el Estado brinde una tutela jurídica efectiva a favor de personas que sufren de infortunios laborales?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Solo alguno de ellos | 3 | 3,8 |
| Manifiesto mi total desacuerdo | 74 | 92,5 |
| No sabe/no opina | 3 | 3,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

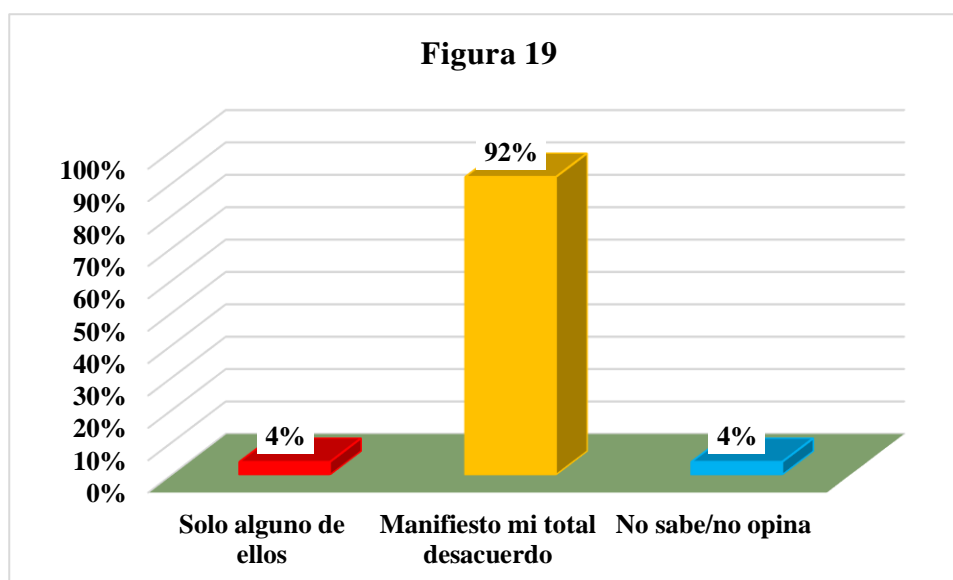


Figura 19: ¿Según su observación, la normatividad positiva actual permite que el Estado brinde una tutela jurídica efectiva a favor de personas que sufren de infortunios laborales?

Interpretación:

En la tabla 25 y figura 19, se aprecia que el 4% dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS; mientras que el 92% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI TOTAL DESACUERDO, considerando que, la normatividad positiva actual permite que el Estado brinde una tutela jurídica efectiva a favor de personas que sufren de infortunios laborales; y el 4% de los encuestados NO SABE/NO OPINA.

Tabla 26

¿Para usted, las normas laborales y sociales destinados a la protección de personas que sufren de infortunios laborales son eficientes?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Solo alguno de ellos | 2 | 2,5 |
| Manifiesto mi total desacuerdo | 75 | 93,8 |
| No sabe/no opina | 3 | 3,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

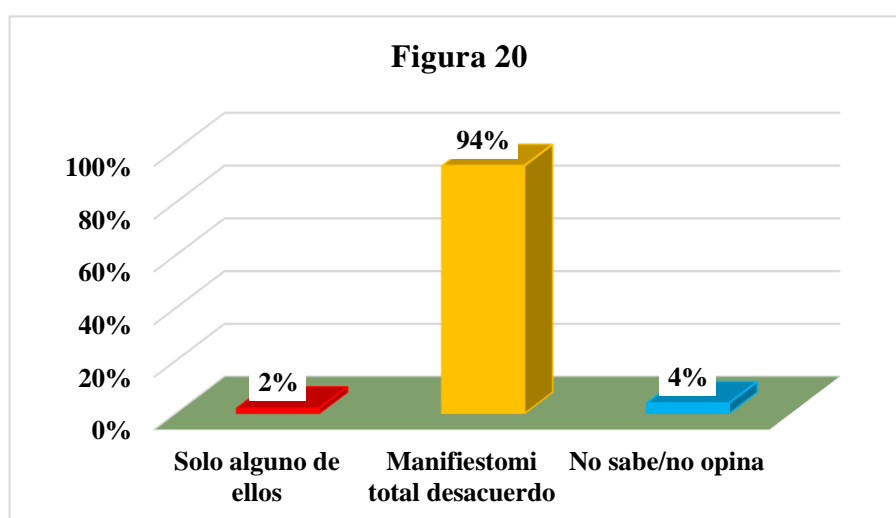


Figura 20: ¿Para usted, las normas laborales y sociales destinados a la protección de personas que sufren de infortunios laborales son eficientes?

Interpretación:

En la tabla 26 y figura 20, se aprecia que, el 2% de los encuestados dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS, mientras que 94% dijeron MANIFIESTO MI TOTAL DESACUERDO considerando que, las normas laborales y sociales destinados a la protección de personas que sufren de infortunios laborales son eficientes; y el 4% NO SABE/NO OPINA.

4.2 Contrastación de hipótesis

4-A Hipótesis general

Ha: La reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales se relaciona significativamente con la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente en Huacho en el año 2021

Ho: La reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales no se relaciona significativamente con la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente en Huacho en el año 2021

Tabla 27

Contrastación de hipótesis general

| Correlación | | | |
|--|-----------------------------|---|--|
| | | Reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales | Acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente |
| Reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales | Coeficiencia de correlación | 1 | ,289 |
| | Sig. (bilateral) | | <,001 |
| | N | 80 | 80 |
| Acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente | Coeficiencia de correlación | 1 | ,289 |
| | Sig. (bilateral) | <,001 | <,001 |
| | N | 80 | 80 |
| ** La correlación es significativa en el nivel 0.005 | | | |

Interpretación:

En la tabla 27 se aprecia que, de acuerdo al Rho de Spearman, se aprecia un 0,289 con una significancia (bilateral) $= <0,001 < 0,005$; por lo que, en esta investigación se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador, por lo que afirmamos que existe, relación significativa entre la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales y la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente en Huacho en el año 2021.

4-B Hipótesis específicas

4.B.1 Hipótesis específica 01

Ha: La reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales no goza de una protección especial del Estado.

Ho: La reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales sí goza de una protección especial del Estado.

Tabla 28

Contrastación de hipótesis específica 01

| Correlación | | | |
|---|-----------------------------|---|---|
| | | Reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales | No goza de una protección especial del Estado |
| Reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales | Coeficiencia de correlación | 1 | ,320 |
| | Sig. (bilateral) | | <,001 |
| | N | 80 | 80 |
| No goza de una protección especial del Estado | Coeficiencia de correlación | 1 | ,320 |
| | Sig. (bilateral) | <,001 | <,001 |
| | N | 80 | 80 |
| ** La correlación es significativa en el nivel 0.005 | | | |

Interpretación:

En la tabla 28, de acuerdo al Rho de Spearman, se aprecia un 0,320 con una significancia (bilateral) $= <0,001 < 0,005$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula, y nos queda con la hipótesis del investigador, en consecuencia, se afirma que, existe relación significativa entre la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales no goza de una protección especial del Estado.

4.B.2 Hipótesis específica 02

Ha: Los trabajadores con discapacidad sobreviniente al accidente de trabajo son reubicados en un ambiente inadecuado para el desarrollo de sus actividades laborales en Huacho en el año 2021.

Ho: Los trabajadores con discapacidad sobreviniente al accidente de trabajo son reubicados en un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades laborales en Huacho en el año 2021.

Tabla 29

Contrastación de hipótesis específica 02

| | | Correlación | |
|--|-----------------------------|---|--|
| | | Los trabajadores con discapacidad sobreviniente al accidente de trabajo | Son reubicados en un ambiente inadecuado para el desarrollo de sus actividades laborales |
| Los trabajadores con discapacidad sobreviniente al accidente de tránsito | Coeficiencia de correlación | 1 | ,297 |
| | Sig. (bilateral) | | <,001 |
| | N | 80 | 80 |
| Son reubicados en un ambiente inadecuado para el desarrollo de sus actividades laborales | Coeficiencia de correlación | 1 | ,297 |
| | Sig. (bilateral) | <,001 | <,001 |
| | N | 80 | 80 |

** La correlación es significativa en el nivel 0.005

Interpretación:

En la tabla 29, de acuerdo al Rho de Spearman, se aprecia un 0,297 con una significancia (bilateral) $=<0,001<0,005$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula, y nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, se afirma que, existe relación significativa entre los trabajadores con discapacidad sobreviniente al accidente de tránsito son reubicados en un ambiente inadecuado para el desarrollo de sus actividades laborales en Huacho en el año 2021

4.B.3 Hipótesis específica 03

Ha: El trabajador afectado por infortunios laborales no se encuentra en las mismas condiciones de trabajo antes que se produjera el accidente de trabajo, por lo que amerita una mejor protección en Huacho en el año 2021

Ho: El trabajador afectado por infortunios laborales sí se encuentra en las mismas condiciones de trabajo antes que se produjera el accidente de trabajo, por lo que amerita una mejor protección en Huacho en el año 2021

Tabla 30

Contrastación de hipótesis específica 03

| | | Correlación | |
|--|-----------------------------|--|---|
| | | El trabajador afectado por infortunios laborales no se encuentra en las mismas condiciones de trabajo antes que se produjera el accidente de trabajo | Por lo que amerita una mejor protección |
| El trabajador afectado por infortunios laborales no se encuentra en las mismas condiciones de trabajo antes que se produjera el accidente de trabajo | Coeficiencia de correlación | 1 | ,312 |
| | Sig. (bilateral) | | <,001 |
| | N | 80 | 80 |
| Por lo que amerita una mejor protección | Coeficiencia de correlación | 1 | ,312 |
| | Sig. (bilateral) | <,001 | <,001 |
| | N | 80 | 80 |
| ** La correlación es significativa en el nivel 0.005 | | | |

Interpretación:

En la tabla X, de acuerdo al Rho de Spearman, se aprecia un 0,312 con una significancia (bilateral) $= <0,001 < 0,005$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador, en consecuencia, se afirma que, hay significancia en el trabajador afectado por infortunios laborales no se encuentra en las mismas condiciones de trabajo antes que se produjera el accidente de trabajo, por lo que amerita una mejor protección en Huacho en el año 2021.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Uno de los trabajos que aparecen en los antecedentes de nuestra investigación es de Martínez y Orjuela (2017), en la ciudad de Bogotá- Colombia, realizaron la investigación titulada *“Estabilidad laboral reforzada, una garantía constitucional a los trabajadores discapacitados o en estado de debilidad manifiesta”*, quienes asumen que se ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral reforzada, el cual da prioridad y mayor protección a las mujeres en estado de embarazo, a los trabajadores que integran el sindicato y a los trabajadores con alguna discapacidad o condición que los coloque en desventaja frente a otros trabajadores, y de esta manera busca garantizar y proteger la estabilidad de los trabajadores antes mencionados para que así sus derechos como trabajador no sean vulnerados, similares aciertos se encuentra en nuestro trabajo. Así planteada la pregunta *¿Cree usted que, el derecho a la reubicación laboral del trabajador que sufre infortunios laborales se constituye en un derecho Humano?* La mayoría de los encuestados asumen que existe una protección total, toda vez que se infiere que es un derecho humano.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-----------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 75 | 93,8 |
| | Solo alguno de ellos | 5 | 6,3 |
| | Total | 80 | 100,0 |

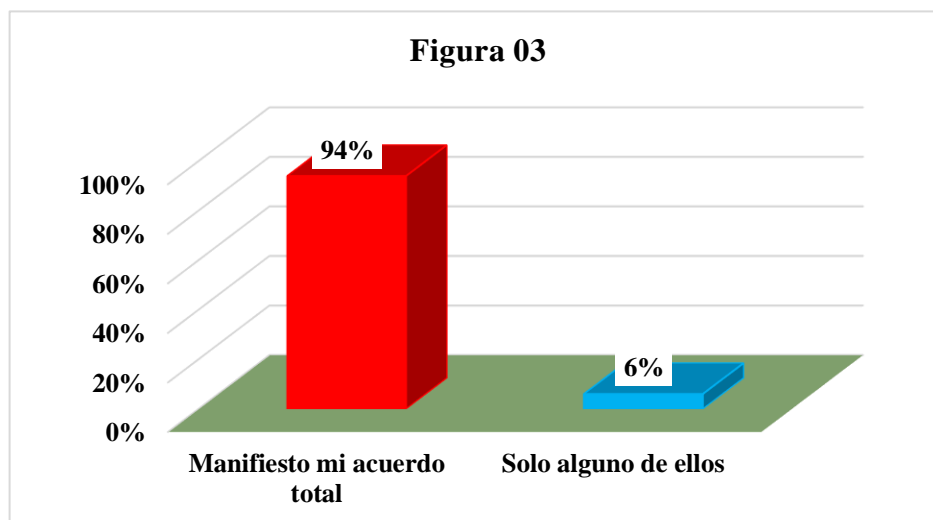


Figura 21: *¿Cree usted que, el derecho a la reubicación laboral del trabajador que sufre infortunios laborales se constituye en un derecho Humano?*

Interpretación:

En la tabla 09 y figura 03 se aprecia que, el 94% dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que, el derecho a la reubicación laboral del trabajador que sufre infortunios laborales se constituye en un derecho Humano; mientras que el 6% dijeron SOLO ALGUNO DE ELLOS.

Por otro lado, tenemos a Acuña (2017), en la Ciudad de Lima- Perú, realizó la tesis titulada “*Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo*”, concluyó que la jurisprudencia peruana no lleva un buen consenso con la realidad del trabajador afectado por infortunios laborales ya que no tiene una debida técnica de aplicación de los instrumentos reparadores que este necesita, debido a su incapacidad sobrevenida. Esto genera desigualdades y le corresponde a la Corte Suprema establecer ciertos criterios protectores que puedan reparar estos casos.

En el caso de la investigación realizada por las tesisistas tenemos que frente a la pregunta: *¿Cree usted que, el derecho laboral y social debe proteger también a los trabajadores que sufren accidentes laborales fuera del ambiente laboral donde prestan sus servicios personales?*

La mayoría de los encuestados asumen que existe una protección total frente a los accidentes de trabajo, caso contrario, se descuidaría la protección de los derechos sociales y laborales.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------------|------------|------------|
| Válido | Manifiesto mi acuerdo total | 10 | 12,5 |
| | Manifiesto mi total desacuerdo | 65 | 81,3 |
| | No sabe/no opina | 5 | 6,3 |
| | Total | 80 | 100,0 |

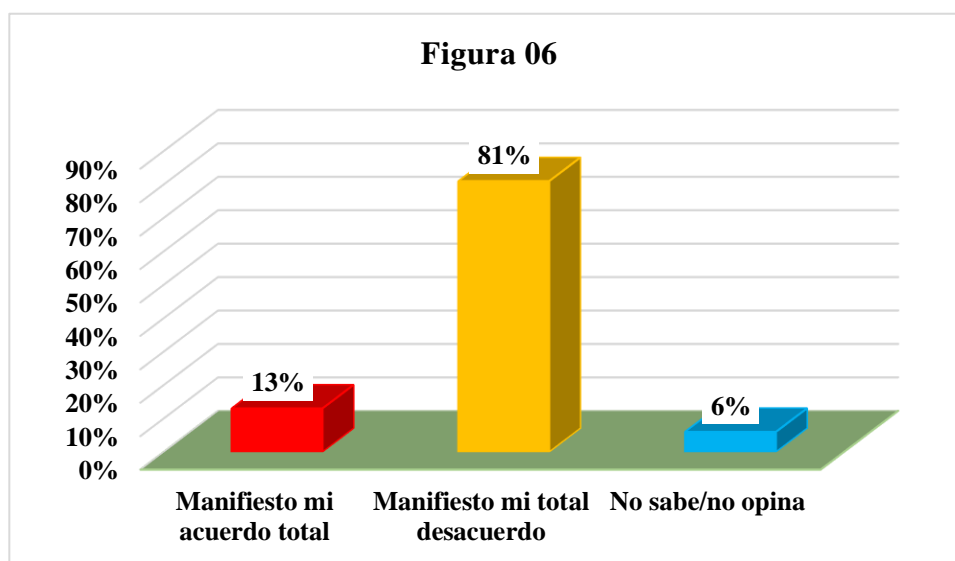


Figura 22: ¿Cree usted que, el derecho laboral y social debe proteger también a los trabajadores que sufren accidentes laborales fuera del ambiente laboral donde prestan sus servicios personales?

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 06, se aprecia que el 13% de los encuestados dijeron MANIFIESTO MI ACUERDO TOTAL, considerando que el derecho laboral y social debe proteger también a los trabajadores que sufren accidentes laborales fuera del ambiente laboral donde prestan sus servicios personales; mientras que el 81% dijeron MANIFIESTO MI TOTAL DESACUERDO, y el 6% NO SABE/NO OPINA.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Con los resultados conseguidos se puede afirmar que, la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales se relaciona significativamente con la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobreviniente en Huacho en el año 2021, dado que, de acuerdo al Rho de Spearman, se aprecia un 0,289 con una significancia (bilateral) $= < 0,001 < 0,005$.

Segundo: Con los resultados conseguidos se puede afirmar que, la reubicación del trabajador afectado por infortunios laborales no goza de una protección especial del Estado; ya que, de acuerdo al Rho de Spearman, se aprecia un 0,320 con una significancia (bilateral) $= < 0,001 < 0,005$.

Tercero: Con los resultados obtenidos se afirma que, los trabajadores con discapacidad sobreviniente al accidente de trabajo son reubicados en un ambiente inadecuado para el desarrollo de sus actividades laborales en Huacho en el año 2021; ya que, de acuerdo al Rho de Spearman, se aprecia un 0,297 con una significancia (bilateral) $= < 0,001 < 0,005$.

Cuarto: Con los resultados obtenidos se afirma que, el trabajador afectado por infortunios laborales no se encuentra en las mismas condiciones de trabajo antes que se produjera el accidente de trabajo, por lo que amerita una mejor protección en Huacho en el año 2021, ya que, de acuerdo al Rho de Spearman, se aprecia un 0,312 con una significancia (bilateral) $= < 0,001 < 0,005$.

6.2 Recomendaciones

Primero: Que, se cree un organismo especializado que fiscalice a las empresas en los cuales los trabajadores hayan sufrido de infortunios laborales, sean una enfermedad profesional o accidente de trabajo. Dicho organismo deberá de contar con competencia regional.

Segundo: Que, el Estado implemente normas legales, a través de los cuales obligue a las empresas que cuenten con puestos laborales disponibles para aquellas personas que sufren accidentes de trabajo o enfermedad profesional, del mismo modo, para que no se les disminuya su salario mensual o diario.

Tercero: Las sanciones que deben de imponerse a aquellas empresas que no respetan las normas de reubicación de puestos de trabajos deben de ser por encima de una UIT, para que la misma sirva de prevención a despidos de personas que sufren de accidentes o enfermedades laborales.

Cuarto: Que, vía reglamento, se desarrolle la forma de materialización del derecho de reubicación, cuando ciertos trabajadores llegan a sufrir de infortunios laborales y a consecuencia de ello quedan con invalidez parcial.

CAPÍTULO VII:

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Anacleto, V. (2015), *Manual de derecho del trabajo*. LEX & IURIS

Árevalo V. J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pacífico S.A.C

Gómez V. F. (2015). *Derecho del Trabajo Individual, Relaciones Individuales de Trabajo*.

Editorial San Marcos

Lengua, C. (2015). *La Reubicacion del Trabajador por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional - Naturaleza Jurídica e Impacto en las Relaciones Laborales*. Lima: Palestra.

Ramos, C. (2007). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento: y como sustentar expedientes*. Gaceta jurídica S.A. Perú.

Tomaya M. J. y Vinatea R. L. (2019). *Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. Gaceta Jurídica.

7.2.- Fuentes hemerográficas

Carlos de F.G. (2016). Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5765601.pdf>

Henry L. et al (2016). Enfermedades del trabajador en una empresa peruana en aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo. Scielo Perú.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727558X20160001000

07

Pasco (2014). Derecho Laboral. Themis revista de Derecho. http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf

Renata (2016). Discapacidad, invalidez, incapacidad para el trabajo y trabalenguas: ¿si tengo discapacidad y trabajo, puedo cobrar pensión de invalidez? *Revista PUCP*.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/15638/16075>

Renata B et al. (2016). Discapacidad, invalidez, incapacidad para el trabajo y trabalenguas: ¿si tengo discapacidad y trabajo, puedo cobrar pensión de invalidez? *Revista PUCP*.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/15638/16075>

7.3 Fuentes electrónicas

Actualicese.com. (2017). Reubicación laboral: pautas que el empleador debe seguir. Obtenido de <https://actualicese.com/reubicacion-laboral-pautas-que-el-empleador-debe-seguir/>

Acuña, A. M (2017). *Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo*. [Tesis Para Optar El Grado De Segunda Especialidad En Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8404/ACUNA_AR_ESTEGUI_MARIA_LOS%20LIMITES_DE%20LA%20RESPONSABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Baldía R. (1985). Obtenido de Salud Ocupacional y riesgos laborales. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1>

Bolaños E. (2012). El Derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Obtenido de https://derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion_10/articulos_investigadores/El_derecho_laboral_las_personas_discapacidad_Elard_Ricardo_Bolanos_Salazar.pdf

Campos (2019) *Proceso de Reintegro y Reubicación Laboral, una mirada en el ámbito colombiano*. [Tesis para Optar al título profesional en Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnico Grancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1572/Proyecto%20Lorena%20Garzon%20Campos.pdf?sequence=1>

Casas y Gonzales (2017), *Nivel de cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el hospital regional de Lambayeque – 2016*, [Tesis para optar el título de abogado, en la Universidad de Sipán]. Repositorio de la Universidad de Sipán <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4459/Casas%20Leguia%20-%20Gonzales%20Coronado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García M. (2020). Obtenido de <https://www.laboral-social.com/discapacidad-sobrevenida-exclusion-sociolaboral-correlacion-precisada-urgentes-vias-correccion.html>

Henry, L et al (2016). Enfermedades del trabajador en una empresa peruana en aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000100007

Herrero M. et al (2016). Incapacidad y Discapacidad: Diferencias conceptuales y legislativas. Obtenido de http://www.aeemt.com/contenidos/grupos_trabajo/Incapacidad_Discapacidad_AEEM_T/DOCUMENTO%20INCAPACIDAD%20Y%20DISCAPACIDAD.pdf

Huaripata, L.S (2019) *Nivel de inaplicación de ley 29973 vulnera derecho del trabajo en personas con discapacidad en el distrito de huacho 2016*. [Tesis para Optar el título profesional de Maestría en Derecho Constitucional y Administrativo, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional de la UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2988/HUARIPATA%20LAURENTE%20SARA%20LUSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez N, et al (2005). Accidentes de trabajo: Un perfil general. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2005/un054d.pdf>

Landa C. (2018). Derecho Procesal Constitucional. Colección "lo Esencial del Derecho N° 36. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2018.

Martínez y Orjuela (2017). *Estabilidad Laboral reforzada, una garantía constitucional a los trabajadores discapacitados o en estado de debilidad manifiesta*, [Tesis para optar el título de abogado, en la Universidad Libre] Repositorio de la Universidad Libre-Colombia.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15978/TESIS%20APROBADA%20Y%20SUSTENTADA%20%20JONH%20MARTINEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rincón (2020), *La Estabilidad Laboral Reforzada en materia de salud y sus límites en Colombia: un análisis sobre esta protección excepcional de cara a los pronunciamientos de las altas cortes*, [Tesis para optar el título de especialización en derecho laboral, en la universidad Libre Seccional Cúcuta] Repositorio de la Universidad Libre Seccional Cúcuta- Colombia.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19177/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Velarde J. (2015). La Contratación de Personas con Discapacidad en el Perú. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/la-contratacion-de-personas-con-discapacidad-en-el-peru/>

Vicente M, et al. (2016). Incapacidad y discapacidad: Diferencias conceptuales y legislativas. Obtenido de http://www.aeemt.com/contenidos/grupos_trabajo/Incapacidad_Discapacidad_AEEMT/DOCUMENTO%20INCAPACIDAD%20Y%20DISCAPACIDAD.pdf

Anexo



01. Instrumentos para la toma de información relevante para la tesis

Esta indagación se efectúa en el límite del tema de estudio para conferirse el título de abogado en la UNJFSC.

El estudio lleva por título: **REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR AFECTADO POR INFORTUNIOS LABORALES COMO ACCIÓN JURÍDICA TUTIVA FRENTE A LA DISCAPACIDAD SOBREVINIENTE (HUACHO, 2021)**

Estimado señor, señorita en esta oportunidad, nuestra investigación tiene como propuesta analizar la posibilidad de reubicación que pudiera haber de las personas que sufren de infortunios laborales, ello en atención a la acción jurídica tuitiva frente a la discapacidad sobrevenida; en ese sentido, en el desarrollo de nuestra investigación surgieron diferentes interrogantes que nos gustaría que nos ayude a aclarar, expresando de antemano nuestro sincero agradecimiento.

Siendo que durante el desarrollo investigativo del tema surgieron grandes inquietudes por el tema laboral, por lo que estamos buscando encuestarlo (a) para que nos suministre información respecto al sistema registral en particular sobre la certificación catastral para lo cual deberá contestar un breve cuestionario que tiene a la vista, es necesario que responda con transparencia, sinceridad, honestidad y todas las preguntas, tómese el tiempo que requiera y conteste conforme a las indicaciones antes citadas.

Colabore, marcando con una (X), según su criterio:

REACTIVOS

VARIABLE X: REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR AFECTADO POR INFORTUNIOS LABORALES

A. Derecho de reubicación

1.- ¿Según su apreciación, el derecho a la reubicación de personas que sufren infortunios laborales, constituye uno de los derechos laborales más importantes con los cuales cuentan dichas personas?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial

- c) Solo alguno de ellos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

2.- ¿Considera que, el derecho a la reubicación de personas que sufren infortunios laborales debe ejecutarse de manera inmediata?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

3.- ¿Cree usted que, el derecho a la reubicación laboral del trabajador que sufre infortunios laborales se constituye en un derecho Humano?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

4.- ¿Cree usted que, el derecho a la reubicación laboral del trabajador que sufre infortunios laborales se constituye en un derecho fundamental y a la vez humano?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

B. Accidente de trabajo

5.- ¿Desde su visión, cree usted que, los accidentes laborales suscitados dentro del ambiente laboral, solo debe proteger los derechos laborales y sociales?

- a) Manifiesto mi acuerdo total

- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

6.- ¿Cree usted que, el derecho laboral y social debe proteger también a los trabajadores que sufren accidentes laborales fuera del ambiente laboral donde prestan sus servicios personales?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

7.- ¿Consideras que frente a un accidente de trabajo necesariamente se debe reubicar a un trabajador, aun si es que no tenga voluntad de ser trasladado?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

C. Enfermedad ocupacional

8.- ¿Cree usted que, la mayoría de las enfermedades ocupacionales se suscitan en centros de trabajo donde no se han implementado medidas de seguridad para el trabajador?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

9.- ¿Según su apreciación la mayoría de las enfermedades ocupacionales se suscitan en centros de trabajo donde se manipula sustancias tóxicas?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

10.- ¿Según su apreciación las enfermedades ocupacionales se suscitan cuando los trabajadores prestan sus servicios sin la protección adecuada en nuestro medio?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

VARIABLE Y: ACCIÓN JURÍDICA TUTIVA FRENTE A LA DISCAPACIDAD SOBREVINIENTE

D. Discapacidad sobrevenida

11.- ¿Conforme usted aprecia nuestra realidad actual, el Estado debe brindar especial protección a las personas que lleguen a sufrir discapacidad sobrevenidas como consecuencia de los accidentes laborales?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

12.- ¿Según su apreciación de nuestra realidad actual, el Estado tiene políticas de protección frente a las enfermedades laborales producto de accidentes laborales?

- a) Manifiesto mi acuerdo total

- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

13.- ¿Según su apreciación, el Estado debe de brindar tutela contra despidos arbitrarios de personas que sufren de discapacidad sobrevenida?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

14.- ¿Según su apreciación, cuando las personas sufren de discapacidad por la actividad laboral, deben conservar su trabajo, pero disminuir sus remuneraciones?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

E. Grado de invalidez

15.- ¿Cree usted que, el Estado debe de brindar tuición a las personas que sufren de infortunios laborales cuya consecuencia es la invalidez temporal?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

16.- ¿Cree usted que, el Estado debe de brindar tuición a las personas que sufren de infortunios laborales cuya consecuencia es la invalidez permanente?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

17.- ¿Cree usted que, el Estado debe de brindar mayor tutela jurídica a las personas que sufren de discapacidad o invalidez permanente como consecuencia de un accidente laboral?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

F. Acción tuitiva estatal

18.- ¿Según su observación, el Estado brinda una efectiva tutela jurídica a favor de personas que sufren de infortunios laborales?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo
- e) No sabe/ nada opina

19.- ¿Según su observación, la normatividad positiva actual permite que el Estado brinde una tutela jurídica efectiva a favor de personas que sufren de infortunios laborales?

- a) Manifiesto mi acuerdo total
- b) Manifiesto mi acuerdo parcial
- c) Solo en algunos casos
- d) Manifiesto mi total desacuerdo

e) No sabe/ nada opina

20.- ¿Para usted, las normas laborales y sociales destinados a la protección de personas que sufren de infortunios laborales son eficientes?

a) Manifiesto mi acuerdo total

b) Manifiesto mi acuerdo parcial

c) Solo en algunos casos

d) Manifiesto mi total desacuerdo

e) No sabe/ nada opina

¡Muchas gracias por su apoyo!