



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEADORES POR ACCIDENTES
LABORALES SIN EQUIPO DE PROTECCIÓN EN CHIMBOTE, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL**

AUTOR

PAREDES CRUZ, ANA MARIA

ORCID:0000-0003-3523-9524

ASESOR

MARQUEZ GALARZA, ISABEL DAFNE DALILA

ORCID:0009-0001-7870-6009

CHIMBOTE-PERÚ

2024



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0822-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **11:00** horas del día **22** de **Diciembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

BARRAZA TORRES JENNY JUANA Presidente
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
. MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEADORES POR ACCIDENTES LABORALES SIN EQUIPO DE PROTECCIÓN EN CHIMBOTE, 2024**

Presentada Por :
(0109041009) **PAREDES CRUZ ANA MARIA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

BARRAZA TORRES JENNY JUANA
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

. MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEADORES POR ACCIDENTES LABORALES SIN EQUIPO DE PROTECCIÓN EN CHIMBOTE, 2024 Del (de la) estudiante PAREDES CRUZ ANA MARIA , asesorado por MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 05 de Junio del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme la culminación del presente informe para optar mi título de abogada.

A mi familia, por su apoyo incondicional.

Ana María Paredes Cruz

DEDICATORIA

A mis hijas por ser el impulso para superarme y alcanzar mis metas. Todo es por y para ellas

Ana María Paredes Cruz

ÍNDICE GENERAL

	Pág
Carátula.....	I
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	II
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE RESULTADOS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.3. Objetivos.....	4
1.4. Justificación.....	5
II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.1.1. Internacionales.....	7
2.1.2. Nacionales	8
2.1.3. Antecedentes Locales	9
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. El despido	10
2.2.1.1. Concepto.....	10

2.2.1.2. Clases de despido.....	11
2.2.1.3. El despido en el marco de las leyes laborales en Perú.....	11
2.2.2. El proceso abreviado laboral	11
2.2.2.1. Concepto.....	11
2.2.2.2. Regulación.....	12
2.2.3. La prueba en el proceso laboral.....	12
2.2.3.1. Concepto.....	12
2.2.3.2. Las pruebas actuadas en el proceso materia de análisis	13
2.2.3.3. La prueba documental	13
2.2.3.4. Fiabilidad de las pruebas	14
2.2.4. La sentencia	14
2.2.4.1. Concepto.....	14
2.2.4.2. Estructura.....	15
2.2.5. La reposición laboral	17
2.2.6.1. Concepto.....	17
2.2.7. La estabilidad laboral.....	17
2.2.7.1. Concepto.....	17
2.2.8. El principio de congruencia.....	18
2.2.8.1. Concepto.....	18
2.2.9. El debido proceso	18
2.2.9.1. Concepto.....	18
2.3. Marco conceptual	18

2.4. Hipótesis	19
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Población y muestra.....	21
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	23
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	24
3.5. Método de análisis de datos.....	25
3.6. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
A N E X O S	46
ANEXO 1: LA MATRIZ DE CONSISTENCIA	47
ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	48
ANEXO 03. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	49
ANEXO 04. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	54
ANEXO 05. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	57
ANEXO 06. DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO ÉTICO NO PLAGIO	58
ANEXO 07. EVIDENCIA DE EJECUCIÓN	59

ÍNDICE DE RESULTADOS

Pág.

TABLAS

Tabla 1. Nivel de conocimiento sobre la responsabilidad administrativa de empleadores	28
Tabla 2. Nivel de conocimiento de sus compañeros de trabajo sobre la responsabilidad	29
Tabla 3. Nivel de compromiso por parte de su empleador para con ustedes en el área laboral	30
Tabla 4. Nivel de conocimiento sobre cómo defender sus derechos y que su empleador asuma una responsabilidad	31
Tabla 5. Nivel de satisfacción de las capacitaciones ante accidentes laborales que les brindan en su centro de trabajo	32
Tabla 6. Nivel de condición actual de sus elementos de protección laboral	33
Tabla 7. Nivel de conocimiento en base a que sus equipos de protección deben ser evaluados cada 6 a 10 meses	34
Tabla 8. Nivel de compromiso de su empleador para cambiar los equipos de protección laboral que se encuentran en mal estado	35
Tabla 9. Tabla cruzada provisión de equipo de protección y responsabilidad administrativa de empleadores.....	41

GRÁFICOS

Figura 1. Nivel de conocimiento de responsabilidad administrativa.....	28
Figura 2. Nivel de conocimiento sobre responsabilidad	29
Figura 3. Nivel de compromiso por parte de empleador	30
Figura 4. Nivel de conocimiento de defensa de derechos	31
Figura 5. Nivel de satisfacción de capacitaciones sobre el tema.....	32
Figura 6. Nivel de condición actual de elementos de protección laboral	33
Figura 7. Nivel de conocimiento de equipos de protección	34
Figura 8. Nivel de compromiso de empleador a cambio de equipos de protección	35

RESUMEN

El objetivo de la investigación es: Determinar la responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales sin equipo de protección: un análisis desde el derecho constitucional en Chimbote - 2024; es de tipo: cualitativo, nivel: descriptivo, diseño: no experimental, retrospectiva y transeccional; la técnica empleada es: cuestionario.; el instrumento es: encuesta Los resultados son: el 100% de los encuestados conocen los elementos de protección que debe brindarle su empleador; más del 50% de los encuestados cuentan con un seguro para accidentes laborales; existen sanciones civil, administrativas y penales a los empleadores ante accidentes laborales y las conclusiones son: 1) en base a la relación entre los accidentes laborales y el uso del equipo de protección personal en los trabajadores, los encuestados determinaron no tener conocimiento sobre la evaluación que se debe hacer a los equipos de protección laboral para que sigan en uso y mucho menos conocen alguna ley o norma sobre accidentes laborales. 2) En base a los daños ocasionados como consecuencia de no brindar los elementos de protección ante accidentes laborales, los encuestados manifestaron que la gran mayoría no tenía conocimiento de cómo actuar luego de un accidente laboral, no sabían qué medidas tomar. 3) sobre la responsabilidad civil y penal de los empleadores ante accidentes laborales, se sabe que la gran mayoría de los encuestado no saben cómo hacer prevalecer sus derechos luego de un accidente laboral, es allí donde viene la figura de que gran parte de estos accidentes no son indemnizados, y los empleadores a lo mucho recibe sanciones administrativas mas no reparan los daños ocasionados al trabajador.

Palabras clave: accidente laboral y equipo de protección.

ABSTRACT

The objective of the research is: Determine the characteristics of the administrative responsibility of employers in the event of workplace accidents in which protective equipment is not provided, Chimbote – 2024; It is type: qualitative, level: descriptive, design: non-experimental, retrospective and transectional; The technique used is: questionnaire.; The instrument is: survey The results are: 100% of those surveyed know the protection elements that their employer must provide; more than 50% of those surveyed have insurance for work accidents; There are civil, administrative and criminal sanctions for employers in the event of workplace accidents and the conclusions are: 1) based on the relationship between workplace accidents and the use of personal protective equipment in workers, the respondents determined that they did not have knowledge about the evaluation What should be done to labor protection equipment so that it continues to be used, much less do they know any law or regulation on workplace accidents. 2) Based on the damages caused as a result of not providing protection elements against workplace accidents, those surveyed stated that the vast majority did not have knowledge of how to act after a workplace accident, they did not know what measures to take. 3) regarding the civil and criminal liability of employers in the event of work accidents, it is known that the vast majority of those surveyed do not know how to enforce their rights after a work accident, which is where the figure comes from that a large part of these accidents They are not compensated, and employers at most receive administrative sanctions but do not repair the damages caused to the worker.

Keywords: work accident and protective equipment.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Los accidentes laborales son consecuencia de deficientes condiciones de trabajo, en las que se evidencia la falta de políticas de prevención por parte de las empresas. Siendo así, este trabajo está orientado a tratar el tema a fin de prevenir los riesgos en las empresas, toda vez los empleadores ante estas lesiones de los trabajadores a causa de no usar equipo de protección, deben responder administrativamente

Macalopú & Guzman (2014) en su investigación “Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz - Chiclayo, Perú” sostienen lo siguiente:

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta estadísticas anuales de 120 millones de accidentes de trabajo en el mundo; de estos, 210 000 se registran como defunciones. A la vez, se han contabilizado 270 millones de accidentes laborales con 2 millones de muertes relacionadas con el trabajo y pérdidas del 4% del Producto Bruto Interno mundial por accidentes y enfermedades ocupacionales. Por su parte, en Latinoamérica y El Caribe han ocurrido 30 millones de accidentes (1-5%), 40 000 de ellos fueron mortales. En cuanto a los datos estadísticos en Chile por accidentes de trabajos catalogados como accidentes fatales, se reportan 28 casos por golpe (18.5 %) y por aplastamiento 26 casos (17.2 %) en el año 2007 y 2008. En cuanto a servicios comunales y sociales que involucra la limpieza pública, se obtuvieron 26 casos (15.9 %).³ Con respecto a datos estadísticos en el Perú, se reporta una clasificación por el tipo de accidente: accidentes leves (37.93%), accidentes incapacitantes (59.05%), y accidente mortal (3.03%). (pp.15, 16)

Este análisis explora la responsabilidad administrativa de los empleadores en Chimbote, Perú, por accidentes laborales que ocurren en ausencia de equipo de protección, desde la perspectiva del Derecho Constitucional. Se busca comprender cómo la normativa constitucional protege a los trabajadores y qué obligaciones se derivan para los empleadores en este contexto.

La Constitución Política del Perú establece el derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo, reconociendo la obligación del Estado de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable. Asimismo, la legislación laboral peruana, como el Decreto Legislativo N° 1087, establece las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y salud ocupacional. Estas normas establecen la obligación de los empleadores de proporcionar a sus trabajadores los equipos de protección personal necesarios para prevenir accidentes laborales.

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con otros derechos fundamentales, como el derecho a la vida, la integridad personal y la dignidad humana. La falta de equipo de protección personal puede poner en riesgo la vida y la integridad física de los trabajadores, violando estos derechos fundamentales. En este sentido, la responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales sin equipo de protección se fundamenta en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En Chimbote, como en muchas otras ciudades del Perú, la informalidad laboral y la falta de cultura preventiva en materia de seguridad y salud ocupacional son problemas recurrentes. Esto se traduce en un mayor riesgo de accidentes laborales, especialmente en sectores como la construcción, la pesca y la industria. La falta de cumplimiento de las normas de seguridad por parte de los empleadores puede generar consecuencias graves para los trabajadores, incluyendo lesiones, discapacidades e incluso la muerte.

La responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales sin equipo de protección es un tema de vital importancia para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. La legislación peruana y el Derecho Constitucional establecen un marco normativo sólido para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, la realidad en Chimbote, marcada por la informalidad y la falta de cultura preventiva, exige un esfuerzo conjunto entre las autoridades, los empleadores y los trabajadores para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y la protección de los derechos fundamentales de todos.

En Chimbote, los accidentes laborales constituyen un problema persistente, especialmente en sectores de alto riesgo e informalidad, como la construcción y la pesca.

La ausencia de equipos de protección personal (EPP) en estas áreas incrementa significativamente los riesgos de lesiones graves para los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), anualmente se reportan millones de accidentes laborales a nivel mundial, lo que resalta la necesidad de fortalecer las políticas de prevención a nivel local y nacional (OIT, 2021).

La Constitución Política del Perú protege el derecho de los trabajadores a un entorno laboral seguro, obligando a los empleadores a implementar medidas de seguridad como el suministro de EPP adecuado. Sin embargo, en Chimbote, este derecho no siempre se respeta, y la falta de supervisión contribuye a que muchos empleadores incumplan con esta normativa, especialmente en sectores informales. La normativa de seguridad laboral, regulada por el Decreto Supremo N° 024-2016-EM, recalca la importancia de estos equipos en la prevención de accidentes, aunque su aplicación sea todavía deficiente (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2020).

Estudios recientes, como el de Díaz y Sánchez (2021), evidencian que el incumplimiento de las normativas de seguridad por parte de los empleadores contribuye directamente al aumento de accidentes laborales. En regiones como Chimbote, la prevalencia de condiciones laborales inseguras se agrava por la falta de fiscalización adecuada, lo que expone a los trabajadores a riesgos inaceptables para su integridad física y vulnera sus derechos fundamentales (Díaz & Sánchez, 2021).

Es fundamental abordar esta problemática desde el derecho constitucional, ya que la protección de los derechos laborales es esencial para el respeto a la dignidad humana. La inobservancia de normas de seguridad laboral implica una falta de responsabilidad administrativa que requiere la intervención del Estado para garantizar el cumplimiento de las normativas y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en sectores de alto riesgo (Fernández, 2020).

1.2. Formulación del problema

General:

¿De qué manera se configura la responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales ocurridos sin equipo de protección, en el marco de los derechos fundamentales de los trabajadores y la normativa constitucional en Chimbote en 2024?

Específicos:

- a) ¿Cuáles son las obligaciones constitucionales y legales que tienen los empleadores en relación con la seguridad y salud en el trabajo?
- b) ¿Qué criterios se utilizan para determinar la responsabilidad administrativa de los empleadores ante accidentes laborales por falta de equipo de protección?
- c) ¿Cómo se vinculan los derechos fundamentales de los trabajadores con la responsabilidad administrativa de los empleadores en casos de accidentes laborales?
- d) ¿Qué implicaciones tiene la falta de equipo de protección en la calificación de los accidentes laborales desde el punto de vista administrativo y constitucional?
- e) ¿Cuáles son las sanciones administrativas que se pueden imponer a los empleadores por incumplimiento de las normativas de seguridad laboral?

1.3. Objetivos

General:

Analizar la configuración de la responsabilidad administrativa de los empleadores en Chimbote por accidentes laborales ocurridos sin equipo de protección, desde la perspectiva del derecho constitucional y en relación con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Específicos:

- a) Identificar las obligaciones constitucionales y legales que tienen los empleadores en relación con la seguridad y salud en el trabajo, y cómo estas se aplican en el contexto de Chimbote.

- b) Determinar los criterios de responsabilidad administrativa que se utilizan en la normativa peruana para los empleadores en casos de accidentes laborales por falta de equipo de protección.
- c) Examinar la relación entre los derechos fundamentales de los trabajadores y la responsabilidad administrativa de los empleadores en situaciones de accidentes laborales.
- d) Analizar las consecuencias legales y administrativas para los empleadores que incumplen las normas de seguridad laboral, específicamente en el contexto constitucional.
- e) Proponer recomendaciones para mejorar la implementación de políticas de seguridad laboral que protejan eficazmente los derechos de los trabajadores.

1.4. Justificación

La realización de mi investigación se justifica en la necesidad de estudiar la responsabilidad administrativa de los empleadores que no prevén ni brindan equipo de protección a los trabajadores que realizan labores de riesgo, en los que existe la posibilidad de accidentarse. Toda vez, que en la realidad es común encontrar casos de demandas por concepto de indemnización por responsabilidad civil contractual o demandas de reposición en las que se fundamentan que los empleadores, ante la incapacidad física de sus trabajadores por sufrir accidentes laborales, prosiguen a despedirlos a pesar de ser los causantes de dichos accidentes al no brindarles el equipo de protección respectivo.

Asimismo, la presente investigación se realiza para promover una cultura de prevención ante accidentes laborales, es una investigación orientada a caracterizar estos supuestos a fin de que se logre brindar no solo equipos de protección, sino también, capacitaciones, por ejemplo.

Este estudio es necesario para entender y fortalecer la responsabilidad administrativa de los empleadores en los casos de accidentes laborales en Chimbote, especialmente en aquellos donde no se provee equipo de protección. La falta de EPP sigue siendo una causa principal de accidentes laborales, pese a las regulaciones que exigen su implementación. Así, este análisis contribuirá a la mejora de las políticas y prácticas de seguridad laboral (OIT, 2021).

Desde una perspectiva constitucional, este trabajo permite identificar fallas en la implementación de la normativa de seguridad y en las obligaciones de los empleadores, lo cual es clave para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, la investigación busca fortalecer el marco normativo y su aplicación en Chimbote, alineándose con el derecho a la vida y a la integridad personal (MTPE, 2020).

La informalidad y la falta de cultura de prevención en el ámbito laboral en Chimbote requieren un análisis exhaustivo desde el derecho constitucional. Este estudio se orienta a promover una cultura de cumplimiento normativo y de respeto a los derechos laborales, proponiendo medidas específicas para reducir los riesgos en sectores de alta exposición, como la construcción y la pesca (Díaz & Sánchez, 2021).

Además, esta investigación fundamentará propuestas de mejora en las políticas públicas de seguridad laboral y en los procedimientos de fiscalización, contribuyendo a la protección de los trabajadores mediante un entorno seguro y justo. Así, no solo se asegura la protección de derechos fundamentales, sino que también se impulsa una mejora en la normativa laboral y en las prácticas de seguridad en el trabajo (Fernández, 2020).

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

En Venezuela, Diaz, et al (2020) investigó “Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos” en el que sostiene: El objetivo general de este artículo es describir la problemática de los accidentes laborales a partir del análisis de datos estadísticos en el Perú. Se trata de un estudio apoyado en el paradigma positivista e interpretativo de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). La investigación es descriptiva, se ha hecho un rastreo de información documental que aborda la problemática de los accidentes de trabajo, en un contexto universal. Se teoriza el término accidente de trabajo, creando un constructo del mismo y diferenciándolo de otros términos; se considera para el análisis, el universo constituido por los accidentes laborales ocurridos en las organizaciones; la población orientada al Perú y la muestra en los diversos casos presentados: Los resultados indican que el año 2018 – 2019, si bien la variación de las notificaciones de accidentes de trabajo mortales fue de - 4.6%, específicamente en los meses de diciembre; analizando la tendencia de los datos se tiene que el coeficiente de correlación (R) fue de 0.851, lo que implica una correlación positiva alta entre el tiempo y el número de accidentes notificados; siendo que a medida que transcurra el tiempo, estos, se incrementarán. (p.312)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Informe Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2021): Este informe destaca la obligación de los empleadores de proporcionar equipos de protección personal (EPP) adecuados para prevenir accidentes laborales. Se enfatiza que la falta de EPP constituye una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y puede derivar en sanciones administrativas para los empleadores.

Directiva 2019/1832 de la Unión Europea: Esta directiva actualiza las normas sobre el uso de EPP en el ámbito laboral, estableciendo responsabilidades claras para los empleadores en la provisión y mantenimiento de dichos equipos. La normativa refuerza la

obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, alineándose con principios constitucionales de protección laboral.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (2020): En el caso Kovach vs. Ucrania, el Tribunal determinó que la falta de provisión de EPP por parte del empleador vulnera el derecho a la vida y a la integridad personal de los trabajadores, estableciendo precedentes sobre la responsabilidad administrativa y constitucional de los empleadores en materia de seguridad laboral.

Convenio 187 de la OIT sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2019): Este convenio enfatiza la necesidad de que los Estados miembros implementen políticas nacionales que obliguen a los empleadores a proporcionar EPP adecuado, reforzando la responsabilidad administrativa y el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales.

2.1.2. Nacionales

En Chimbote, Figueroa (2019) investigó “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de subsidios por accidente de trabajo, en el expediente N° 04258-2013-0-JR-LA-01, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2019” el cual tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de subsidios por accidente de trabajo según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04258-2013-0-JR-LA-01 del Distrito Judicial del distrito judicial del Santa. 2019. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2020): Esta ley establece la obligación de los empleadores de proporcionar EPP adecuado y define sanciones administrativas por incumplimiento, reforzando la responsabilidad de los empleadores en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2021): En el expediente N° 00012-2020-PI/TC, el Tribunal reafirmó que la provisión de EPP es una obligación constitucional de los empleadores, y su incumplimiento puede derivar en responsabilidades administrativas y vulneración de derechos fundamentales.

Informe de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) (2022): Este informe señala un incremento en las sanciones administrativas impuestas a empleadores que no proporcionan EPP, destacando la importancia de la fiscalización para garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad laboral.

Decreto Supremo N° 024-2016-EM (actualizado en 2019): Este decreto regula las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la provisión de EPP, y establece sanciones administrativas por incumplimiento, alineándose con los principios constitucionales de protección laboral.

2.1.3. Antecedentes Locales

Informe de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Áncash (2021): Este informe documenta un aumento en los accidentes laborales en Chimbote debido a la falta de EPP, señalando que muchos empleadores no cumplen con las normativas de seguridad, lo que ha derivado en sanciones administrativas.

Estudio de la Universidad Nacional del Santa (2020): La investigación "Condiciones de Seguridad Laboral en la Industria Pesquera de Chimbote" revela que la ausencia de EPP adecuado es una de las principales causas de accidentes laborales en el sector, sugiriendo la necesidad de fortalecer la responsabilidad administrativa de los empleadores.

Reporte de la Cámara de Comercio y Producción de la Provincia del Santa (2019): Este reporte indica que, pese a las regulaciones existentes, un porcentaje significativo de

empresas en Chimbote no proporciona EPP a sus trabajadores, lo que ha llevado a un incremento en las sanciones administrativas por parte de las autoridades laborales.

Campaña de Fiscalización de SUNAFIL en Chimbote (2022): Durante esta campaña, se identificaron múltiples incumplimientos relacionados con la falta de EPP en empresas locales, resultando en sanciones administrativas y destacando la necesidad de una mayor concientización sobre la responsabilidad de los empleadores en materia de seguridad laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El despido

2.2.1.1. Concepto

Quispe (2021) refiere sobre el despido:

El despido puede ser preocupante desde una perspectiva de interés social, este adquiere mayor relevancia en las relaciones laborales entre particulares, ya que actualmente nuestro ordenamiento jurídico califica el despido injustificado como una categoría independiente y autónoma del despido fraudulento, situación de hecho que no permite el mismo nivel de protección de los trabajadores que fueron objeto de ambas clases de despido, pese a que en realidad sufrieron el mismo hecho lesivo. (p.8)

Chanamé (2020) menciona:

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. El legislador reconoce que el despido debe cumplir con tener una causa relacionada con la capacidad y conducta del trabajador (despido disciplinario). Caso contrario, se deberá pagar una indemnización. (p.5)

Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización “como única reparación”. No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado

despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

2.2.1.2. Clases de despido

a) El despido arbitrario que puede ser: incausado, cuando el empleador no otorgue un motivo y el injustificado, el cual tiene un supuesto motivo, pero no se prueba en el proceso judicial.

b) El despido nulo que vulnera derechos fundamentales, tales como la igualdad, la libertad sindical y la tutela jurisdiccional efectiva.

2.2.1.3. El despido en el marco de las leyes laborales en Perú

El despido arbitrario aquel que se da cuando el empleador no ha expresado una causa justificada, o habiéndola expresado en la carta de despido no se ha probado en el juicio. En este caso, el trabajador podría recibir una indemnización, siempre que haya superado el período de prueba (Jaimes, 2022).

La figura del despido ilegal debe ser vista no solamente por la LPCL sino también por los fallos del Tribunal Constitucional, la Corte Suprema y los plenos supremos y jurisdiccionales. De este modo, se pueden señalar los siguientes tipos de despidos injustificados o ilegales: indirecto, nulo y fraudulento.

2.2.2. El proceso abreviado laboral

2.2.2.1. Concepto

El proceso abreviado laboral, según la regulación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, permitirá que el trabajador obtenga la reposición frente a un despido lesivo de sus derechos fundamentales, tal como lo venimos sosteniendo a partir del reciente Pleno Laboral Supremo y la jurisprudencia de la Corte Suprema.

La Dogmática como un pensamiento aferrado a sus propias premisas, las que en el contexto jurídico representan dogmas sin que puedan ser puestos en cuestión en la interpretación y aplicación de la norma jurídica. En las concepciones de la interpretación, se distingue tres grandes concepciones, una de ellas, la Concepción Objetivista o cognoscitivista de la interpretación, según la cual los textos legales tienen un significado propio u objetivo e

interpretar consiste en averiguarlo o conocerlo. Así, por ejemplo, en la corriente positivista, sería las consideraciones del ordenamiento jurídico como algo acabado capaz de encontrar solución a todos los casos que ocurran en la realidad o, lo que es lo mismo, la concepción que el orden jurídico es la única y última ratio, entre otros postulados, y por ende postula el sistema jurídico “cerrado”.

2.2.2.2. Regulación

Según la Ley 29497 el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2.2.3. La prueba en el proceso laboral

2.2.3.1. Concepto

La Nueva Ley Procesal del Trabajo incluye, durante la audiencia de juzgamiento, una etapa en la cual se admitan, analice y actúen los medios probatorios. En esta etapa se privilegia el rol activo del juez (Arévalo, 2024).

Al respecto, diversos juristas definen la etapa de la actuación probatoria de la siguiente manera:

Es la actividad desarrollada por las partes ante el órgano jurisdiccional en el proceso laboral, que tiene por finalidad que este alcance la convicción de certeza sobre unos determinados datos objeto de controversia; convicción a la que se llega unas veces por reglas legales y otras por la valoración racional, razonable y razonada.

El artículo 21 aclara que los medios probatorios solo pueden ser presentados durante la demanda y la contestación. Sin embargo, se precisa que estos pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

Chanamé (2021) refiere:

Es una noción procesal que contiene una regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez, cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente

establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse consecuencias desfavorables. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

La teoría de la prueba es un conjunto de principios y reglas que establecen cómo se deben utilizar las pruebas en un juicio. Esta teoría se basa en la idea de que la verdad de los hechos debe ser probada mediante la presentación de pruebas. La teoría de la prueba establece los criterios para evaluar la validez de las pruebas, así como los límites de su admisibilidad en un juicio.

El conocimiento de la teoría de la prueba es esencial para la práctica del derecho, ya que permite a los abogados y jueces utilizar las pruebas de forma efectiva y eficiente. La aplicación de la teoría de la prueba en un caso específico requiere un conocimiento profundo de las leyes que regulan la materia y de las reglas de procedimiento. La teoría de la prueba es un elemento fundamental para garantizar un proceso judicial justo y transparente, donde la decisión del juez se base en la evidencia y no en la subjetividad.

2.2.3.2. Las pruebas actuadas en el proceso materia de análisis

En el presente proceso materia de análisis se actuaron pruebas documentales, tales como:

- Contratos Modales para Servicio Específico.
- Fotografías de la labor realizada.
- Los partes diarios de trabajo.
- Hojas de cuaderno de ingreso y salida.

2.2.3.3. La prueba documental

La prueba documental es un tipo de prueba que se basa en documentos escritos, como contratos, cartas, fotos, videos, etc. Estos documentos pueden ser públicos, como actas de nacimiento, escrituras, o privados, como cartas, contratos, emails. La prueba documental es importante porque proporciona información objetiva y tangible sobre los hechos en controversia. Para que una prueba documental sea válida, debe ser auténtica, es decir, debe

ser el documento original o una copia fiel del original. Además, debe ser relevante para el caso, es decir, debe tener relación con los hechos en controversia. La prueba documental se utiliza en una gran variedad de procesos legales, como juicios civiles, penales, laborales, etc.

La prueba documental es un elemento fundamental en el proceso judicial, ya que permite reconstruir los hechos y determinar la verdad de las alegaciones de las partes. Es importante que los documentos presentados como pruebas sean auténticos y relevantes para el caso, para garantizar que la decisión del juez se base en información veraz y confiable.

2.2.3.4. Fiabilidad de las pruebas

La fiabilidad de las pruebas es un concepto fundamental en el proceso judicial. Se refiere a la credibilidad y validez de una prueba, es decir, a la confianza que se puede tener en su capacidad para demostrar la verdad de los hechos. Una prueba es fiable cuando es confiable y se puede demostrar que es auténtica. Para determinar la fiabilidad de una prueba, se deben analizar varios factores, como la fuente de la prueba, la forma en que se obtuvo, su contenido y su relación con los hechos en controversia.

La valoración conjunta de las pruebas es esencial para determinar su fiabilidad. Las pruebas deben analizarse en conjunto, considerando su relación entre sí y su impacto en el caso. Si una prueba contradice otra, se debe analizar la razón de la contradicción y determinar cuál es la prueba más fiable. La fiabilidad de las pruebas es crucial para garantizar que la decisión del juez se base en información veraz y confiable, y no en especulaciones o suposiciones.

2.2.4. La sentencia

2.2.4.1. Concepto

Rioja (2017) refiere:

La sentencia es uno de los actos jurídicos procesales más trascendentes en el proceso, porque en ella no solo se pone fin al proceso, sino que el juez ejerce el poder-deber para el cual se encuentra investido, declarando el derecho que corresponde mediante la aplicación de la norma al caso concreto. La doctrina,

tradicionalmente, señalaba que la sentencia era una operación lógica, donde la premisa mayor estaba constituida por la ley, la premisa menor por el caso materia del proceso y la conclusión por el acto final emitido por el juez.

Muñoz (2021) menciona:

En términos generales podemos decir que una sentencia es una resolución de carácter jurídico que expresa una decisión definitiva sobre un proceso concreto. Ahora bien, esta definición de sentencia sería la básica para comprender que es en sí este acto, pero para el objeto de estudio de este trabajo sería imprecisa e incompleta. Imprecisa por no realizar mención al proceso judicial en que se desarrolla, que aquí es el civil, e incompleta por no hacer referencia a partes que en ella intervienen, el órgano del que emana, fundamentos para su elaboración.

La sentencia es la decisión final que emite un juez al término de un juicio, resolviendo las controversias entre las partes y determinando sus derechos y obligaciones. Es el resultado de un proceso de análisis y valoración de las pruebas presentadas por las partes. Las pruebas, por su parte, son los elementos que se utilizan para demostrar la verdad de los hechos en un juicio. Pueden ser de diferentes tipos, como pruebas documentales, testimoniales, periciales, etc. La función de las pruebas es convencer al juez de la veracidad de los hechos alegados por cada parte, y así poder tomar una decisión justa y fundamentada. La sentencia debe estar basada en las pruebas presentadas y debe ser congruente con la pretensión de las partes.

En resumen, la sentencia es la conclusión del proceso judicial, mientras que las pruebas son los elementos que sustentan la decisión del juez. La relación entre ambas es fundamental para garantizar un proceso justo y transparente, donde la decisión se base en la evidencia y no en la subjetividad.

2.2.4.2. Estructura

Parte expositiva

En primer lugar, tenemos la parte expositiva que tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento. Constituye el preámbulo de la misma, contiene

el resumen de las pretensiones del demandante y del demandado, así como las principales incidencias del proceso, como el saneamiento, el acto de la conciliación la fijación de puntos controvertidos, la realización del saneamiento probatorio y la audiencia de pruebas en un breve resumen si ella se hubiere llevado a cabo. Ello implica que solamente encontremos los principales actos procesales realizados durante el desarrollo del proceso, mas no actos meramente incidentales que no influyen o tienen importancia en el mismo; así, como ejemplo, no encontraremos el escrito de una de las partes solicitando variación de domicilio procesal o cambio de abogado u una nulidad o rectificación de resolución.

Parte considerativa

En segundo término, tenemos la parte considerativa, en la que se encuentra la motivación que está constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y derecho, así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso. En esta parte encontramos los fundamentos o motivaciones que el juez adopta y que constituyen el sustento de su decisión. Así evaluará los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, analizando aquellos que son relevantes en el proceso, por ello no encontramos decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios admitidos y los analice independientemente, sino que realiza una evaluación conjunta.

Parte resolutive

Finalmente, el fallo, que viene a ser el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden. Accesoriamente encontramos otras decisiones que puede tomar en juez en la sentencia como lo es el pronunciamiento respecto de las costas y costos a la parte vencida. Asimismo, el pago de multas y de los intereses legales que pudiera general en su caso algunas materias. Finalmente, el complemento de la decisión o el que permite su ejecución como lo es disponer oficiar a alguna dependencia para que ejecute su fallo.

2.2.5. La reposición laboral

2.2.6.1. Concepto

La reposición no solo busca la eliminación de los efectos del despido sin causa justa, sino, además, la afirmación del carácter continuado de la relación laboral, constituyendo una manifestación del ejercicio del principio de continuidad donde las relaciones laborales tendrán permanencia en el tiempo a pesar de los posibles sucesos o eventos que puedan suscitarse durante el transcurso de la misma, evitando el término de dicho vínculo.

Esta figura se ubica en nuestro ordenamiento jurídico laboral como consecuencia de la configuración de uno de los supuestos de despido nulo establecidos en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin embargo, no solo es dispuesto en las demandas de reposición, sino ante los despidos fraudulentos e incausados.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral adopta taxativamente el pago de los devengados ante la reposición por despido nulo, por otra parte, esta norma no excluye el otorgamiento de este concepto ante una reposición por despido incausado o fraudulento tal como lo precisan en la actualidad algunas sentencias de la Corte Suprema.

2.2.7. La estabilidad laboral

2.2.7.1. Concepto

De la Sota (2021) refiere:

Lo que es estabilidad laboral en el empleo es la seguridad que se le da a un individuo sobre la conservación de su puesto de trabajo. Un empleo con un alto nivel de estabilidad es aquel en que la persona tiene pocas posibilidades de perderlo. Tanto los gobiernos como los individuos están motivados para conseguir mayores niveles de seguridad laboral a través de la legislación laboral, donde se aprueban leyes que hacen ilegal el despido arbitrario de empleados por determinados motivos. Los individuos pueden influir en su grado de lo que es estabilidad laboral aumentando sus habilidades a través de la educación y la experiencia, o trasladándose a un lugar más favorable para así tener más empleabilidad, es decir, su capacidad de mantener el empleo.

2.2.8. El principio de congruencia

2.2.8.1. Concepto

El principio de congruencia establece que la sentencia debe estar de acuerdo con las pretensiones y las pruebas presentadas en el juicio. Esto significa que el juez no puede condenar a una persona por un delito que no se le imputó en la acusación, ni puede obligar a una persona a pagar una cantidad de dinero que no se le reclamó en la demanda. El principio de congruencia garantiza que el proceso judicial se centre en los hechos y las pretensiones que se han planteado en el caso.

2.2.9. El debido proceso

2.2.9.1. Concepto

El derecho al debido proceso es un derecho fundamental que garantiza que todas las partes en un juicio tengan la oportunidad de presentar sus pruebas y defender sus intereses. Este derecho incluye el derecho a ser notificado de la acusación, el derecho a un abogado defensor, el derecho a un juicio público y el derecho a apelar la sentencia. El derecho al debido proceso es esencial para garantizar que el proceso judicial sea justo y transparente, y que las decisiones del juez se basen en la evidencia y no en la arbitrariedad.

2.3. Marco conceptual

Argumentar. Pérez (2020) explora la evolución de la argumentación judicial en el contexto de la creciente digitalización de la información legal. Argumenta que la argumentación judicial debe adaptarse a las nuevas formas de acceso a la información y la creciente influencia de las redes sociales en la construcción del discurso jurídico.

Calidad. López (2021) propone un nuevo sistema de evaluación de la calidad de las sentencias basado en indicadores específicos de claridad, precisión, coherencia y legalidad, asimismo, destaca la importancia de la transparencia en los procesos judiciales como factor clave para mejorar la calidad de la justicia.

Distrito Judicial. Un Distrito Judicial es una división territorial que agrupa varios juzgados y tribunales con competencia para conocer de determinados asuntos legales dentro de una región específica. Es una unidad fundamental en la organización del sistema judicial, que

busca optimizar la administración de justicia y facilitar el acceso a la misma para la ciudadanía (García, 2023).

Expediente. El expediente es un elemento esencial en la administración de justicia, ya que permite el seguimiento y la resolución de los casos judiciales de manera organizada y transparente. Es una herramienta fundamental para garantizar el debido proceso y la protección de los derechos de las partes involucradas (Rodríguez, 2022).

2.4. Hipótesis

La responsabilidad administrativa de los empleadores ante accidentes laborales en los que no se brinda equipo de protección, Chimbote – 2024 evidenció las siguientes características: relación entre los accidentes laborales y el uso del equipo de protección personal, daños patrimoniales y extrapatrimoniales causados a base de los accidentes laborales, intervención de la vía civil-laboral y penal por el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

Investigación de nivel descriptivo y analítico:

El estudio fue descriptivo toda vez que especifica las características del proceso judicial.

Según Hernández, et al. (2014):

Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.92)

La investigación de nivel analítico se caracteriza por un enfoque profundo y crítico en la comprensión de un tema específico. Implica un análisis detallado de datos existentes, la identificación de patrones y relaciones, la formulación de nuevas teorías o hipótesis, y la evaluación de la validez de las existentes. En esencia, la investigación analítica busca ir más allá de la mera descripción para ofrecer una interpretación profunda y significativa del problema en estudio.

Investigación de tipo mixto (cualitativa y cuantitativa):

1. Análisis Cualitativo

Interpretación de entrevistas para identificar patrones y perspectivas comunes en la comprensión de la responsabilidad administrativa desde el derecho constitucional.

Ñaupas, et al. (2013) mencionan que:

La investigación cualitativa es un modo de investigar, es un enfoque, un estilo que adopta el investigador en razón del objeto de estudio, de sus objetivos, de los problemas concretos que selecciona en su área profesional. En el estudio cualitativo el investigador es el instrumento mismo, de manera que la validez se encuentra en la forma en que éste practica su destreza, habilidad y competencia en su trabajo

profesional. (p.353)

2. Análisis Cuantitativo

La investigación cuantitativa es un enfoque sistemático que utiliza métodos estadísticos para recopilar y analizar datos numéricos, con el objetivo de identificar patrones, tendencias y relaciones entre variables. Se basa en la medición objetiva y precisa de fenómenos, utilizando instrumentos estandarizados para obtener datos cuantificables, que luego se analizan con técnicas estadísticas para generar conclusiones generalizables a una población más amplia. Estadísticas descriptivas sobre la frecuencia de sanciones administrativas, tipos de infracciones y cumplimiento de normativas en los casos revisados.

Diseño de investigación:

- No experimental

La investigación es no experimental ya que no construye una situación, sino que analiza una situación natural. Según Hernández, et al (2014):

En cambio, en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (p.152)

- Transversal

La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

3.2. Población y muestra

- **Cualitativo:** A través de entrevistas con expertos en derecho laboral y revisión de normativa y jurisprudencia constitucional.

- **Cuantitativo:** Análisis de datos estadísticos sobre accidentes laborales y sanciones administrativas impuestas a empleadores en casos de incumplimiento de normas de seguridad.

Hernandez, et al (2010) mencionan:

Por tanto, para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de análisis (individuos, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, eventos, etc.). Una vez definida la unidad de análisis se delimita la población. Para el proceso cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población. (p. 173)

En la presente investigación la población estuvo conformada por casos de accidentes laborales en Chimbote y especialistas en esta materia.

La muestra estuvo conformada por 10 casos de accidentes laborales y 30 especialistas en materia laboral para que respondan a la entrevista.

Entre los criterios de inclusión y exclusión fueron:

Criterios de Inclusión:

- 1.- Trabajadores que hayan sufrido accidente laboral.
- 2.- Trabajadores de la ciudad de Chimbote.
- 3.- Especialistas de materia laboral
- 4.- Participantes que deseen participar voluntariamente.

Criterios de Exclusión:

- 1.- Participantes que no deseen participar.
- 2.- Especialistas de otras materias.
- 3.- Trabajadores que no hayan sufrido accidentes laborales.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

El presente trabajo cuenta con dos variables:

Variable Independiente: Provisión de equipo de protección y cumplimiento de normativas de seguridad laboral.

Definición Conceptual: La provisión de equipo de protección y cumplimiento de normativas de seguridad laboral se refiere a la obligación que tienen las empresas de garantizar la seguridad de sus trabajadores al proporcionarles el equipo de protección personal adecuado para cada tarea y al mismo tiempo, asegurarse de que se cumplan todas las normas de seguridad laboral establecidas. Esto implica un enfoque proactivo que va más allá de la simple entrega de equipos, incluyendo la capacitación adecuada sobre su uso, el mantenimiento regular de los mismos, la evaluación de riesgos y la implementación de medidas preventivas para minimizar la posibilidad de accidentes y lesiones.

Variable Dependiente: Responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales.

Definición Conceptual: La responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales se refiere a las obligaciones legales que tienen las empresas de cumplir con las normas de seguridad laboral y las consecuencias que enfrentan si no lo hacen. Esto implica que, incluso si se ha contratado un seguro para cubrir los riesgos laborales, el empleador puede ser sancionado por las autoridades

administrativas con multas o incluso el cierre de la empresa si se demuestra que no se tomaron las medidas preventivas necesarias para evitar el accidente. Esta responsabilidad se basa en el incumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, independientemente de que se haya producido un accidente o no.

Definición Operacional de las Variables:

Variable Independiente: Grado en que los empleadores proporcionan equipo de protección personal y cumplen con las normativas de seguridad en el trabajo (medida en términos de cumplimiento con regulaciones nacionales).

Variable Dependiente: Acciones administrativas y sanciones impuestas a los empleadores en casos de accidentes laborales debido a la falta de equipo de protección, cuantificado por el número de sanciones, multas y procedimientos administrativos registrados en Chimbote.

Ver matriz de operacionalización anexo 02

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnicas

1. **Análisis Documental:** Revisión de expedientes de casos de accidentes laborales y documentos legales para establecer patrones y normas de referencia en la responsabilidad de los empleadores.
2. **Entrevistas a Expertos:** Entrevistas estructuradas a abogados especializados en derecho laboral, fiscales y expertos en seguridad laboral para enriquecer el análisis desde una perspectiva práctica y normativa.

Instrumentos:

1. **Cuestionario:** Para las entrevistas con expertos, diseñado para capturar aspectos específicos de la responsabilidad administrativa y sus implicancias constitucionales.

2. **Ficha de Análisis de Casos:** Estructurada para documentar y sistematizar la información obtenida en expedientes de accidentes laborales, observando cumplimiento de normativa de seguridad.

Validación del Instrumento:

- Se recomienda realizar un juicio de expertos para validar el cuestionario y la ficha de análisis, asegurando su relevancia y adecuación a los objetivos y variables.

3.5. Método de análisis de datos

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas del Análisis documental de casos de accidentes laborales y entrevistas a expertos en derecho laboral y seguridad (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: Cuestionarios y fichas de análisis para documentar la información sobre accidentes laborales y la responsabilidad de los empleadores.

Análisis Documental: Revisión de expedientes de casos de accidentes laborales y documentos legales para establecer patrones y normas de referencia en la responsabilidad de los empleadores.

Entrevistas a Expertos: Entrevistas estructuradas a abogados especializados en derecho laboral, fiscales y expertos en seguridad laboral para enriquecer el análisis desde una perspectiva práctica y normativa.

Instrumentos:

Cuestionario: Para las entrevistas con expertos, diseñado para capturar aspectos específicos de la responsabilidad administrativa y sus implicancias constitucionales.

Ficha de Análisis de Casos: Estructurada para documentar y sistematizar la información obtenida en expedientes de accidentes laborales, observando cumplimiento de normativa de seguridad.

Validación del Instrumento: Se realizará en la ejecución del informe a través de 3 expertos.

Los procedimientos comprenden desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inicia con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando la existencia o inexistencia.

Todo ello, se analizó mediante el uso del programa Microsoft Excel, con apoyo del SPSS versión 16, para poder presentar la tabla cruzada de variables.

3.6. Aspectos éticos

Según el artículo 5 del reglamento de integridad científica en la investigación Versión 001 (2024) Uladech Católica tenemos que tener en cuenta principios que son los siguientes:

a) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: su Dignidad, su privacidad y su diversidad cultural; este principio se aplica al presente trabajo por cuanto se recopiló los datos de trabajadores, para lo cual fue confidencial la salvaguarda de la información personal, y la protección de la dignidad de los que participaron en la entrevista que se aplicó.

b) Cuidado del medio ambiente: Respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza; este principio no fue aplicado a la investigación debido a que no versó sobre un tema de cuidado del medio ambiente, sino a la protección de los trabajadores.

c) Libre participación por propia voluntad: Estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y específica; este principio si se aplicó debido a que los participantes tuvieron participación de manera voluntaria.

d) Beneficencia, no maleficencia: durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios; este principio si se aplicó a la presente investigación, que en todo momento de la recolección de los datos se dio sin causar daño alguno a los participantes.

e) Integridad y honestidad: que permita objetividad, imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación; este principio si se aplicó por cuanto se realizó de manera íntegra y honesta la recolección de los datos, los cuales con posterioridad fueron plasmados en resultados.

f) Justicia: a través de un Juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes; si se aplicó este principio por cuanto a todos los participantes se le dio un trato equitativo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

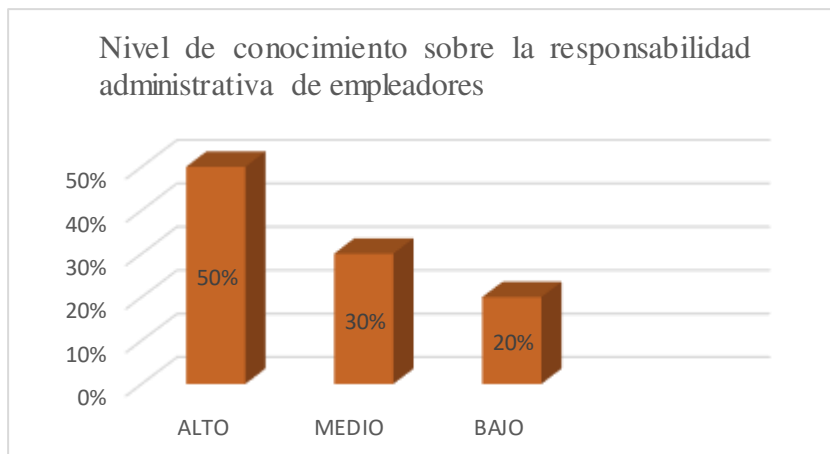
Nivel de conocimiento sobre la responsabilidad administrativa de empleadores

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	5	50%
Medio	3	30%
Bajo	2	20%
Total	10	100%

Nota: Tabla confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

Interpretación: La Tabla 1 muestra los resultados de una encuesta sobre el nivel de conocimiento de la responsabilidad administrativa de los empleadores. El 50% de los encuestados mostraron un alto nivel de conocimiento, mientras que el 30% presentó un nivel medio y el 20% un nivel bajo.

Figura 1. Nivel de conocimiento de responsabilidad administrativa



Nota. Figura confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

Se observa que la mayoría de los encuestados (50%) poseen un alto nivel de conocimiento. Un 30% muestra un nivel medio, mientras que solo el 20% presenta un nivel bajo de conocimiento sobre el tema.

Tabla 2

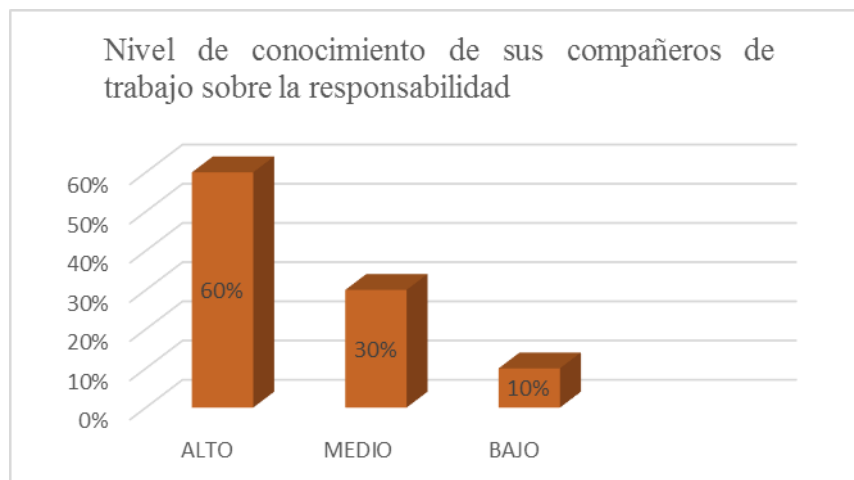
Nivel de conocimiento de sus compañeros de trabajo sobre la responsabilidad administrativa

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	6	60%
Medio	3	30%
Bajo	1	10%
Total	10	100%

Nota: Tabla confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

Interpretación: La Tabla 2 muestra que el 60% de los encuestados tenían un alto nivel de conocimiento sobre la responsabilidad administrativa, mientras que el 30% mostró un nivel medio y el 10% un nivel bajo. En total, participaron 10 personas en la encuesta. Esto indica un conocimiento mayoritariamente alto sobre el tema entre los participantes.

Figura 2. Nivel de conocimiento sobre responsabilidad



Nota. Figura confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

Se observa una clara mayoría (60%) con un alto nivel de conocimiento. Un porcentaje considerable (30%) posee un nivel medio, mientras que solo un pequeño grupo (10%) muestra un nivel bajo de comprensión del tema.

Tabla 3

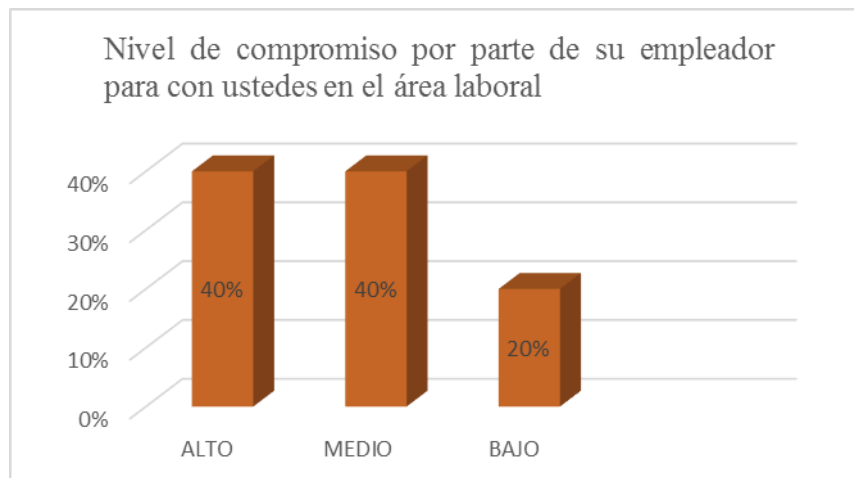
Nivel de compromiso por parte de su empleador para con ustedes en el área laboral

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	4	40%
Medio	4	40%
Bajo	2	20%
Total	10	100%

Nota: Tabla confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

Interpretación: La Tabla 3 muestra que el nivel de compromiso por parte del empleador en el área laboral se distribuye de la siguiente manera: un 40% de los encuestados percibe un alto nivel de compromiso, otro 40% un nivel medio, y el 20% restante un nivel bajo de compromiso.

Figura 3. Nivel de compromiso por parte de empleador



Nota. Figura confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

La Figura 3 es una gráfica de barras que representa el nivel de compromiso percibido por parte del empleador en el área laboral. Se observa que el 40% de los encuestados percibe un alto nivel de compromiso, otro 40% un nivel medio, y el 20% restante un nivel bajo.

Tabla 4

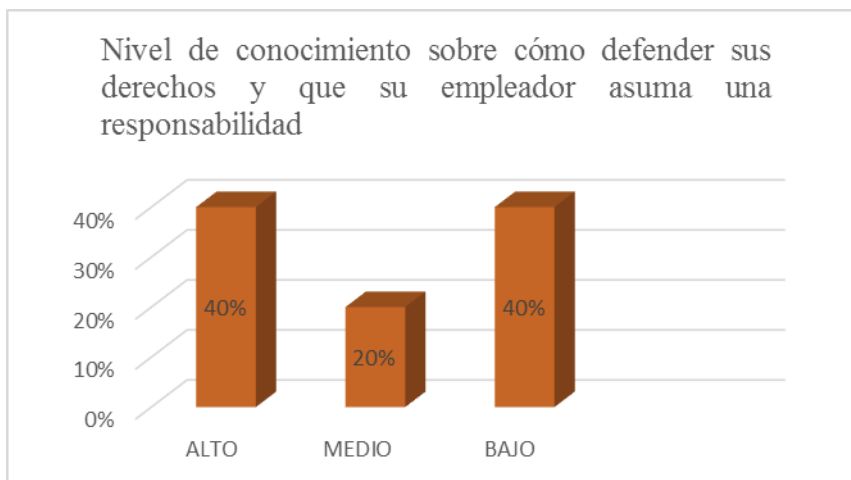
Nivel de conocimiento sobre cómo defender sus derechos y que su empleador asuma una responsabilidad

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	4	40%
Medio	2	20%
Bajo	4	40%
Total	10	100%

Nota: Tabla confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

Interpretación: La Tabla 4 muestra que el 40% de los encuestados tiene un alto nivel de conocimiento sobre cómo defender sus derechos y qué responsabilidad asume su empleador; el 20% tiene un nivel medio de conocimiento, y el 40% restante, un nivel bajo.

Figura 4. Nivel de conocimiento de defensa de derechos



Nota. Figura confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

La Figura 4 muestra la distribución del nivel de conocimiento sobre cómo defender los derechos laborales y la responsabilidad del empleador. Un 40% de los encuestados mostró un alto nivel de conocimiento, un 20% un nivel medio, y el 40% restante un nivel bajo.

Tabla 5

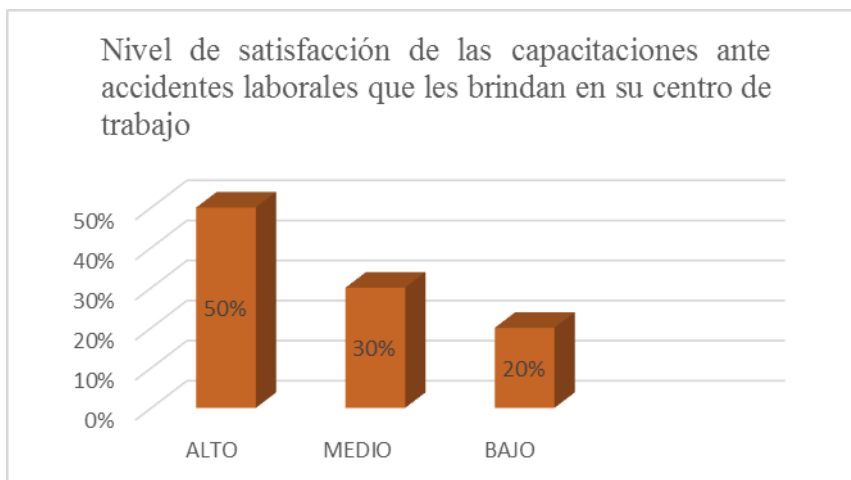
Nivel de satisfacción de las capacitaciones ante accidentes laborales que les brindan en su centro de trabajo

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	5	50%
Medio	3	30%
Bajo	2	20%
Total	10	100%

Nota: Tabla confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

Interpretación: La Tabla 5 muestra el nivel de satisfacción con las capacitaciones sobre accidentes laborales. De los 10 encuestados, el 50% manifestó un alto nivel de satisfacción, el 30% un nivel medio y el 20% un nivel bajo.

Figura 5. Nivel de satisfacción de capacitaciones sobre el tema



Nota. Figura confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

La Figura 5, una gráfica de barras, ilustra el nivel de satisfacción con las capacitaciones sobre accidentes laborales. Se observa que la mayoría (50%) de los encuestados está muy satisfecha, mientras que un 30% muestra un nivel medio de satisfacción y el 20% restante, un nivel bajo.

Tabla 6

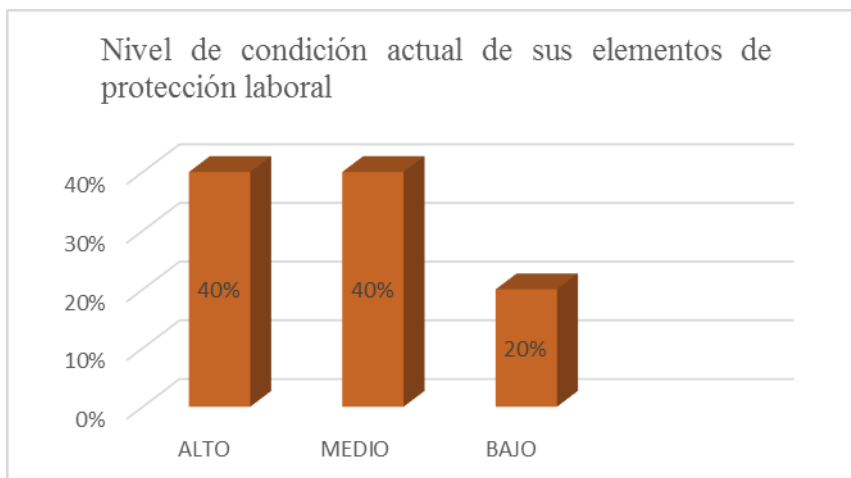
Nivel de condición actual de sus elementos de protección laboral

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	4	40%
Medio	4	40%
Bajo	2	20%
Total	10	100%

Nota: Tabla confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

Interpretación: La Tabla 6 indica que el 40% de los encuestados considera que el nivel de condición actual de sus elementos de protección laboral es alto, otro 40% lo considera medio, y el 20% restante lo considera bajo.

Figura 6. Nivel de condición actual de elementos de protección laboral



Nota. Figura confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

La Figura 6, una gráfica de barras, representa la percepción del estado de los elementos de protección laboral. El 40% de los encuestados los considera en buen estado (alto), otro 40% en estado medio, y el 20% restante en mal estado (bajo).

Tabla 7

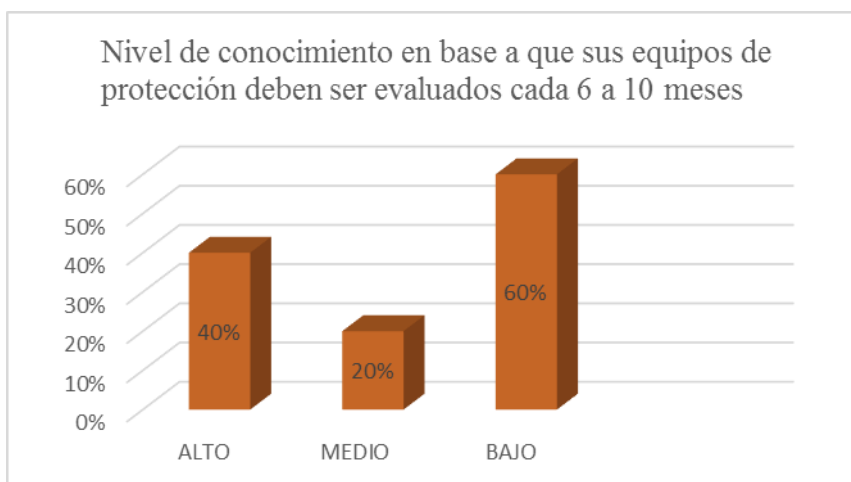
Nivel de conocimiento en base a que sus equipos de protección deben ser evaluados cada 6 a 10 meses

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	4	40%
Medio	2	20%
Bajo	6	60%
Total	10	100%

Nota: Tabla confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

Interpretación: La Tabla 7 muestra que el 40% de los encuestados tiene un alto nivel de conocimiento sobre la evaluación de los equipos de protección cada 6 a 10 meses; el 20% tiene un nivel medio de conocimiento, y el 60% restante, un nivel bajo.

Figura 7. Nivel de conocimiento de equipos de protección



Nota. Figura confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

La Figura 7, una gráfica de barras, ilustra el conocimiento sobre la evaluación de los equipos de protección cada 6 a 10 meses. Se observa que el 40% de los encuestados tiene un alto nivel de conocimiento, el 20% un nivel medio, y el 40% restante un nivel bajo.

Tabla 8

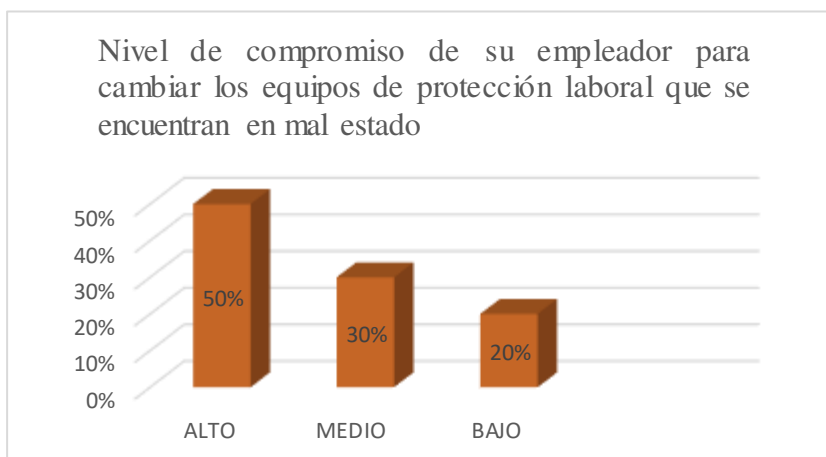
Nivel de compromiso de su empleador para cambiar los equipos de protección laboral que se encuentran en mal estado

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	5	40%
Medio	3	20%
Bajo	2	60%
Total	10	100%

Nota: Tabla confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

Interpretación: La Tabla 8 muestra el nivel de compromiso del empleador para cambiar los equipos de protección laboral en mal estado. De 10 encuestados, el 40% percibe un alto compromiso, el 20% un compromiso medio, y el 60% restante un bajo compromiso.

Figura 8. Nivel de compromiso de empleador a cambio de equipos de protección



Nota. Figura confeccionada por el autor. Fuente: Encuesta

La Figura 8, una gráfica de barras, muestra la percepción del compromiso del empleador para reemplazar equipos de protección laboral en mal estado. El 50% de los encuestados percibe un alto nivel de compromiso, el 30% un nivel medio, y el 20% restante un nivel bajo.

Tabla 9

Tabla cruzada provisión de equipo de protección y responsabilidad administrativa de empleadores

			Responsabilidad Administrativa			
			BAJA	MEDIA	ALTA	Total
Provisión de equipos de protección	DESCONOCIMIENTO	Recuento	1	12	3	16
		% del total	1,3%	15,0%	3,8%	20,0%
	CONOCIMIENTO BÁSICO	Recuento	0	33	12	45
		% del total	0,0%	41,3%	15,0%	56,3%
	CONOCIMIENTO TOTAL	Recuento	0	8	11	19
		% del total	0,0%	10,0%	13,8%	23,8%
Total	Recuento	1	53	26	80	
	% del total	1,3%	66,3%	32,5%	100,0%	

Nota. Datos tomados de la encuesta.

Interpretación: La Tabla 9 es una tabla cruzada que analiza la provisión de equipos de protección y la responsabilidad administrativa de los empleadores. Se observa que de un total de 80 encuestados, la mayoría (66.3%) presenta un nivel de responsabilidad administrativa medio, mientras que un 32.5% presenta un nivel alto y solo un 1.3% un nivel bajo. En cuanto a la provisión de equipos de protección, la mayoría (56.3%) tiene un conocimiento básico, un 23.8% un conocimiento total y un 20% desconoce la provisión.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general sobre identificar las obligaciones constitucionales y legales que tienen los empleadores en relación con la seguridad y salud en el trabajo, y cómo estas se aplican en el contexto de Chimbote:

El marco legal internacional, como el Convenio 187 de la OIT (2019) y la Directiva 2019/1832 de la Unión Europea, establece claramente la obligación de los empleadores de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, incluyendo la provisión de EPP adecuado. En el Perú, la Ley N° 29783 (2020) y el Decreto Supremo N° 024-2016-EM (actualizado en 2019) refuerzan esta obligación, estableciendo sanciones por incumplimiento. Sin embargo, los resultados de la encuesta sugieren una deficiente aplicación de estas normas en Chimbote. Los bajos niveles de conocimiento sobre los derechos laborales (Tablas 4 y 7) y la falta de provisión de EPP (Tabla 9) indican un incumplimiento generalizado por parte de los empleadores. La investigación de Diaz et al. (2020) sobre accidentes laborales en Perú resalta la necesidad de una mejor aplicación de estas normas a nivel nacional, lo cual se refleja en la situación local de Chimbote. Es necesario un mayor control y una mayor difusión de la normativa para asegurar su cumplimiento efectivo. La falta de conocimiento por parte de los trabajadores, en particular, evidencia la necesidad de programas de capacitación y concientización.

Respeto al primer objetivo específico sobre determinar los criterios de responsabilidad administrativa que se utilizan en la normativa peruana para los empleadores en casos de accidentes laborales por falta de equipo de protección:

La normativa peruana, como la Ley N° 29783 y el Decreto Supremo N° 024-2016-EM, establece sanciones administrativas para los empleadores que incumplen las normas de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la falta de provisión de EPP. Sin embargo, los criterios específicos para determinar la responsabilidad administrativa no se explicitan en las tablas de la encuesta. La alta incidencia de accidentes laborales por falta de EPP en Chimbote (implicada en los resultados de la encuesta y los antecedentes locales), sugiere

que las sanciones actuales no son suficientes para disuadir el incumplimiento. El Informe SUNAFIL (2022) menciona un incremento en las sanciones, pero no detalla su efectividad. Para determinar la efectividad de los criterios de responsabilidad, se requiere un análisis más profundo de la legislación peruana y de la práctica administrativa en Chimbote. Es necesario evaluar si las sanciones son proporcionales a la gravedad de las infracciones y si se aplican de manera justa y equitativa. Además, se debe estudiar la posibilidad de implementar medidas complementarias, como la suspensión de actividades o el cierre temporal de empresas reincidentes.

Respeto al segundo objetivo específico sobre examinar la relación entre los derechos fundamentales de los trabajadores y la responsabilidad administrativa de los empleadores en situaciones de accidentes laborales:

La falta de provisión de EPP por parte de los empleadores vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores a la vida, la integridad física y a un trabajo digno, tal como lo establece la Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2021) y la Sentencia del TEDH en Kovach vs. Ucrania. Los resultados de la encuesta muestran una correlación entre la falta de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos y la falta de provisión de EPP, lo que refuerza esta vulneración. La responsabilidad administrativa de los empleadores está directamente vinculada a la garantía de estos derechos. El incumplimiento de las normas de seguridad laboral no solo genera consecuencias administrativas para los empleadores, sino que también implica una responsabilidad constitucional por la violación de derechos fundamentales. Un análisis más profundo debe considerar la efectividad de los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores en Chimbote, incluyendo el acceso a la justicia y la reparación de los daños sufridos por los trabajadores víctimas de accidentes laborales.

Respecto al tercer objetivo específico sobre analizar las consecuencias legales y administrativas para los empleadores que incumplen las normas de seguridad laboral, específicamente en el contexto constitucional:

El incumplimiento de las normas de seguridad laboral por parte de los empleadores puede tener consecuencias tanto legales como administrativas. La legislación peruana establece sanciones administrativas, como multas, según la Ley N° 29783 y el Decreto Supremo N° 024-2016-EM. Además, en el contexto constitucional, el incumplimiento puede implicar responsabilidad civil por los daños causados a los trabajadores, así como responsabilidad penal en casos de negligencia grave que cause la muerte o lesiones graves. El Informe SUNAFIL (2022) indica un aumento en las sanciones administrativas, pero no detalla la cantidad ni la efectividad de las mismas. La investigación de Figueroa (2019) se centra en la calidad de las sentencias judiciales, lo que sugiere que, si bien existen mecanismos legales para la reparación de daños, la prevención de accidentes es deficiente. Es necesario un análisis más exhaustivo de las sanciones impuestas en Chimbote para evaluar su efectividad como mecanismo disuasivo y para determinar si se ajustan a la gravedad de las infracciones.

Respecto al cuarto objetivo específico sobre proponer recomendaciones para mejorar la implementación de políticas de seguridad laboral que protejan eficazmente los derechos de los trabajadores:

Para mejorar la implementación de políticas de seguridad laboral en Chimbote y proteger eficazmente los derechos de los trabajadores, se deben implementar las siguientes recomendaciones: Se debe fortalecer la fiscalización y la aplicación de sanciones por parte de SUNAFIL, como lo indica el Informe SUNAFIL (2022), para asegurar el cumplimiento de las normas. Se requieren programas de capacitación y concientización tanto para empleadores como para trabajadores, para promover una cultura de prevención de riesgos laborales. La investigación de Diaz et al. (2020) destaca la importancia del enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) para comprender la problemática de los accidentes laborales, lo que debe aplicarse en Chimbote. Se deben implementar mecanismos para facilitar el reporte de accidentes laborales y la investigación de las causas, para identificar las áreas de mejora.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que, existe un marco legal y constitucional sólido, tanto a nivel internacional como nacional, que establece la obligación de los empleadores de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, incluyendo la provisión de EPP. Sin embargo, en Chimbote, la aplicación práctica de estas obligaciones es deficiente, evidenciado por la falta de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos y la insuficiente provisión de EPP, lo que sugiere una necesidad urgente de mayor difusión de la normativa y capacitación tanto para empleadores como para trabajadores.
2. Se concluye que, si bien la normativa peruana establece sanciones administrativas para el incumplimiento de las normas de seguridad laboral, la alta incidencia de accidentes por falta de EPP en Chimbote indica que los criterios actuales de responsabilidad administrativa no son lo suficientemente disuasivos. Se requiere un análisis más profundo de la legislación y su aplicación práctica para determinar si las sanciones son proporcionales a la gravedad de las infracciones y si se aplican de manera justa y equitativa. Se debe considerar la implementación de medidas más severas para casos de incumplimiento reiterado.
3. Se concluye que, la falta de provisión de EPP vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores a la vida, la integridad física y a un trabajo digno. La responsabilidad administrativa de los empleadores está intrínsecamente ligada a la garantía de estos derechos. La correlación entre la falta de conocimiento de los derechos laborales y la falta de EPP evidencia una vulnerabilidad significativa de los trabajadores en Chimbote, lo que exige una mayor protección y mecanismos efectivos para la reparación de daños.
4. Se concluye que aunque existen sanciones administrativas y la posibilidad de responsabilidades civiles y penales por incumplimiento de las normas de seguridad laboral, la alta tasa de accidentes en Chimbote sugiere que las consecuencias actuales no son lo suficientemente disuasivas. Se necesita una evaluación

exhaustiva de las sanciones impuestas, su efectividad y su aplicación para determinar si se ajustan a la gravedad de las infracciones y si promueven la prevención de accidentes.

5. Se concluye que, para la mejora de la situación en Chimbote, se requiere una estrategia integral que incluya un fortalecimiento de la fiscalización y la aplicación de sanciones, programas de capacitación y concientización para empleadores y trabajadores, mecanismos para facilitar el reporte de accidentes e investigaciones exhaustivas, y una colaboración interinstitucional efectiva. Solo a través de una acción coordinada y decidida se podrá garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. (2024). La prueba en el proceso laboral. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 10(35). <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/924/1306>
- Chanamé, J. (2020). Tipos de despido en el ordenamiento peruano. *Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>
- Chanamé, J. (2021). La prueba en el proceso laboral ordinario. *Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/#:~:text=2.-,Noci%C3%B3n%20de%20la%20prueba%20en%20el%20proceso%20laboral,valor%20de%20la%20ley%20autoriza>
- Congreso de la República del Perú. (2020). Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/291074-ley-n-29783>
- Díaz, L., & Sánchez, R. (2021). Seguridad ocupacional y responsabilidad empresarial en el Perú. Lima: Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional.
- Fernández, P. (2020). Análisis del derecho laboral en contextos de riesgo: Un enfoque constitucional. Madrid: Editorial Jurídica.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

- De la Sota, A. (2021). Estabilidad laboral en el Perú. Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15892/De_la_Sota_Aquino-Estabilidad_laboral_Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gave, J. (2021). Reposición laboral por despido incausado en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad privada, Lima – 2019 [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional Federico Villareal]. Lima, Perú. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5203/GAVE_MALDONADO_JUAN_RUVI_DOCTORADO_2021.pdf?sequence=3
- García, A. (2023). La Descentralización Judicial: Una Propuesta para la Modernización de la Justicia. <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/#:~:text=2.-,Noci%C3%B3n%20de%20la%20prueba%20en%20el%20proceso%20laboral,valoraci%C3%B3n%20que%20la%20ley%20autoriza>
- Jaime, S. (2022). REFLEXIONES SOBRE EL DESPIDO EN EL PERÚ EN EL BICENTENARIO. Revista de Investigación de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 5(5). <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/iusVocatio/article/download/608/831/>
- López, P. (2021). Los Desafíos de la Administración de Justicia en el Distrito Judicial de Arequipa. [Investigalía].
- Muñoz, M. (2021). La Sentencia en el proceso civil (Análisis Jurisprudencial). Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51987/TFG-D_01337.pdf?sequence=1
- Ortega, G. y Cabrera, T. (2023). Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana. *Revista Qualitas*, 25(25), 001 - 014. <https://doi.org/10.55867/qual25.01>
- Pérez, J. (2020). La Argumentación Jurídica en la Era Digital. [Caritas].

- Rodríguez, M. (2022). La Importancia de la Argumentación Lógica en los Juicios Orales. Economipedia, [5], [6], [10-15].
- Quispe, W. (2021). El despido injustificado: análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial. Congreso Nacional VII. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-577-593.pdf>
- Rioja, A. (2017). La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes. Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Rodríguez, L. (2019). Análisis de estabilidad laboral en Colombia [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/11669>
- Salazar, E. (2021). La reposición laboral y el contenido esencial del derecho al trabajo [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Lambayeque, Perú. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9371>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Decreto Supremo N° 024-2016-EM sobre seguridad y salud ocupacional. Lima: MTPE.
- Neves, J. (2020). Introducción al derecho de trabajo. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). Metodología de la investigación. Bogotá: Ediciones de la U
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Informe mundial sobre seguridad y salud en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Informe Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_799029/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2020). Sentencia en el caso Kovach vs. Ucrania. Recuperado de <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-203577>

Tribunal Constitucional del Perú. (2021). Sentencia en el expediente N° 00012-202

Unión Europea. (2019). Directiva 2019/1832. Diario Oficial de la Unión Europea. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1832>

A N E X O S

ANEXO 1: LA MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales sin equipo de protección en Chimbote, 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General: ¿Cómo se configura la responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales ocurridos sin el uso de equipo de protección, considerando el marco constitucional en Chimbote en 2024?</p>	<p>Objetivo General: Analizar la configuración de la responsabilidad administrativa de los empleadores en Chimbote por accidentes laborales ocurridos sin equipo de protección, desde la perspectiva del derecho constitucional y en relación con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.</p>	<p>La responsabilidad administrativa de los empleadores ante accidentes laborales en los que no se brinda equipo de protección, Chimbote – 2024 evidenció las siguientes características: relación entre los accidentes laborales y el uso del equipo de protección personal, daños patrimoniales y extrapatrimoniales causados a base de los accidentes laborales, intervención de la vía civil-laboral y penal por el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Variable Independiente: Provisión de equipo de protección y cumplimiento de normativas de seguridad laboral.</p> <p>Variable Dependiente: Responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales.</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo y analítico</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, transversal</p> <p>Enfoque de Investigación: Mixto (cualitativo y cuantitativo)</p> <p>Técnica: Análisis documental y entrevistas a expertos</p> <p>Instrumento: Cuestionarios y fichas de análisis de casos sobre accidentes laborales y responsabilidad empleadora.</p> <p>Población: conformada por casos de accidentes laborales en Chimbote y especialistas en esta materia.</p> <p>Muestra: conformada por 10 casos de accidentes laborales y 30 especialistas en materia laboral.</p>

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O VALORACIÓN
Provisión de equipo de protección y cumplimiento de normativas de seguridad laboral.	Grado en que los empleadores proporcionan equipo de protección personal y cumplen con las normativas de seguridad en el trabajo.	Obligaciones Legales y Cumplimiento de Normativas	Obligaciones	ENTREVISTA	Adecuada
		Provisión de Equipo de Protección	Provisión		
		Responsabilidad Administrativa y Derechos Fundamentales	Responsabilidad y respeto		
Responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales	Acciones administrativas y sanciones impuestas a los empleadores en casos de accidentes laborales debido a la falta de equipo de protección.	Sanciones Administrativas y Consecuencias Legales	Sanciones y consecuencias	ENTREVISTA	Adecuada
		Recomendaciones para Políticas de Seguridad Laboral	Recomendaciones		

ANEXO 03. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Instrumento 1: Cuestionario

Cuestionario para Entrevistas a Expertos en Derecho Laboral y Seguridad Ocupacional

I. DATOS GENERALES

Edad:

Sexo:

II. INDICACIONES

Este cuestionario está diseñado para recoger información de expertos en derecho laboral y seguridad ocupacional. Las preguntas están organizadas por dimensiones e indicadores relacionados con la variable independiente y la variable dependiente, para garantizar que los datos se alineen con los objetivos específicos y respondan al problema de investigación, a continuación responda acorde a lo preguntado.

III. PREGUNTAS:

1.- ¿Cuáles considera que son las principales obligaciones legales y constitucionales de los empleadores respecto a la seguridad laboral y el uso de equipo de protección personal en Chimbote?

2.- En su opinión, ¿qué nivel de cumplimiento se observa en las empresas locales respecto a estas normativas de seguridad?

3.- ¿Considera que los empleadores en sectores de alto riesgo (como construcción, pesca y manufactura) proporcionan equipo de protección adecuado y suficiente a sus trabajadores?

4.- ¿Existen programas de supervisión o incentivos que refuercen el uso adecuado del equipo de protección en estos sectores? ¿Cómo percibe su eficacia?

5.- ¿Cuáles son los criterios legales o administrativos que considera clave para determinar la responsabilidad de los empleadores en casos de accidentes laborales por falta de equipo de protección?

6.- En casos de accidentes laborales, ¿cómo observa que se afectan los derechos fundamentales de los trabajadores, como su integridad física y dignidad?

7.- ¿Qué tipos de sanciones administrativas se imponen habitualmente a los empleadores por incumplimiento de normas de seguridad laboral en Chimbote?

8.- Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales consecuencias legales y administrativas para los empleadores que no cumplen con las normativas de seguridad laboral?

9.- ¿Qué mejoras o recomendaciones propondría para fortalecer las políticas de seguridad laboral y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en Chimbote?

10.- ¿Existen políticas o prácticas en otros contextos nacionales o internacionales que considera aplicables o beneficiosas en el contexto laboral de Chimbote?

Instrumento 2: Ficha de Análisis Documental de Expedientes y Normativas

La ficha de análisis documental está estructurada para capturar información clave de expedientes judiciales y documentos normativos relacionados con la responsabilidad administrativa de los empleadores en accidentes laborales. Esta ficha se utilizará para extraer datos específicos de casos y normativas pertinentes al tema de estudio.

Datos Generales del Documento

- **Código o Número de Expediente:**
- **Año:**
- **Sector Laboral :**
- **Tipo de Documento :**

Dimensiones e Indicadores

Obligaciones Legales y Cumplimiento

Normativas relevantes: Enumere y describa las normativas de seguridad laboral aplicables.

Grado de Cumplimiento: Describa el nivel de cumplimiento observado en el caso/documento (cumplido, parcialmente cumplido, no cumplido).

Provisión de Equipo de Protección

Tipo de equipo proporcionado: Liste los equipos de protección registrados en el documento.

Frecuencia de provisión: Registre la frecuencia y consistencia de la provisión de equipo de protección (adecuada, insuficiente, inexistente).

Criterios de Responsabilidad

Criterios aplicados: Identifique los criterios utilizados para determinar la responsabilidad del empleador.

Conclusiones de responsabilidad: Señale el nivel de responsabilidad atribuido (alta, moderada, baja).

Sanciones Administrativas

Tipo de sanción: Describa las sanciones impuestas al empleador.

Frecuencia de sanciones: Indique la frecuencia con la que se han aplicado sanciones similares en otros casos (frecuente, ocasional, raro).

Consecuencias Legales y Administrativas

Consecuencias específicas: Liste las consecuencias legales observadas (multas, suspensiones, recomendaciones, etc.).

Duración y seguimiento de consecuencias: Describa la duración y el seguimiento de las sanciones o consecuencias impuestas.

Recomendaciones para Políticas de Seguridad

Recomendaciones: Enumere cualquier recomendación de política o práctica de seguridad mencionada en el documento.

Comparación con otras políticas: Nota sobre similitudes con prácticas nacionales o internacionales exitosas (si se menciona en el documento).

ANEXO 04. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: FERNANDO JONATHAN YANAC CANO

N° DNI / CE: 43493233

Edad: 54

Teléfono / celular: 930771050

Email: abogados.defensores.legis@gmail.com

Título profesional:

Derecho

Grado académico: Maestría _____

Doctorado: _____

Especialidad:

MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES

Institución que labora:

Poder Judicial

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: Responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales sin equipo de protección en Chimbote, 2024

Autor(es): Ana María Paredes Cruz

Programa académico: DERECHO


Atg. FERNANDO JONATHAN YANAC CANO
REG. C.A.A. N° 2424
DEFENSOR PÚBLICO
Director General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Firma



Huella Dactilar

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctora: FERNANDO JONATHAN YANAC CANO

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: ANA MARÍA PAREDES CRUZ, estudiante del programa académico de **DERECHO** de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “**Responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales sin equipo de protección en Chimbote, 2024**” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación
- Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente


Firma
DNI N° 42832901



FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEADORES POR ACCIDENTES LABORALES SIN EQUIPO DE PROTECCIÓN EN CHIMBOTE, 2024

	Variable 1: Provisión de equipo de protección y cumplimiento de normativas de seguridad laboral.	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	Dimensión 1: Obligaciones Legales y Cumplimiento de Normativas Obligación	X		X		X		NINGUNA
1	Dimensión 2: Provisión de Equipo de Protección Provisión	X		X		X		NINGUNA
1	Dimensión 3: Responsabilidad Administrativa y Derechos Fundamentales Responsabilidad y respeto	X		X		X		NINGUNA
1	Variable 2: Responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales Dimensión 1: Sanciones Administrativas y Consecuencias Legales Sanciones y consecuencias	X		X		X		NINGUNA
1	Dimensiones 2: Recomendaciones para políticas de seguridad laboral Recomendaciones	X		X		X		NINGUNA

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de Experto: Dr/Mg. FERNANDO JONATHAN YANAC CANO DNI: 43493233


 Abg. FERNANDO JONATHAN YANAC CANO
 REG. C.A.A. N° 2424
 DEFENSOR PÚBLICO
 Director General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

FIRMA



Huella Dactilar

ANEXO 05. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Chimbote, 22 de agosto del 2024

La finalidad de este protocolo en Derecho, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento.

La presente investigación se titula: **RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEADORES POR ACCIDENTES LABORALES SIN EQUIPO DE PROTECCIÓN EN CHIMBOTE, 2024** y es dirigido por ANA MARÍA PAREDES CRUZ, estudiante investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: **Analizar la configuración de la responsabilidad administrativa de los empleadores en Chimbote por accidentes laborales ocurridos sin equipo de protección, desde la perspectiva del derecho constitucional y en relación con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.**

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará **10** minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados. Si desea, también podrá escribir al correo, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, proceda a firmar el consentimiento:

Firma del participante

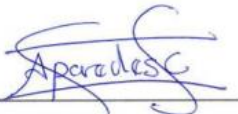

Firma
DNI N° 42832901




ANEXO 06. DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO ÉTICO NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO** el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **Responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales sin equipo de protección en Chimbote, 2024**; declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI.

Chimbote, Noviembre del 2024


Firma
DNI N° 42832901



ANA MARÍA PAREDES CRUZ
Código Orcid: 0000-0003-1485-5758
Código estudiante: 0109041009

ANEXO 07. EVIDENCIA DE EJECUCIÓN

