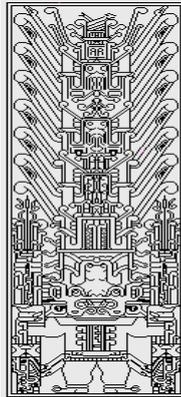


**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL  
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POS GRADO**



**TESIS**

**“OBLIGACIÓN CIVIL HUMANITARIA ENTRE LAS COMPAÑÍAS  
CONSUMIDORAS E INTERCEDORAS EN LOS SUCESOS  
LABORALES ”**

**PRESENTADO POR:  
DIAZ TELLO ELAM CAMILO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
DERECHO CIVIL Y COMERCIAL**

**LIMA – PERU**

**2018**

## INDICE

Portada .....	i
Título.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
<b>INDICE</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xi

### CAPITULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES .....	1
1.2. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	7
1.3. FORMULACIÓN DE PROBLEMAS .....	26
1.3.1. Problema general .....	26
1.3.2. Problemas específicos .....	26
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	26
1.4.1. Objetivo general .....	26
1.4.2. Objetivos específicos .....	27
1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
1.6. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	28
1.7. DEFINICIÓN DE VARIABLES .....	28

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO

2.1. TEORÍAS GENERALES .....	30
2.2. BASES TEÓRICAS .....	32

Tesis publicada con autorización del autor.  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

2.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	100
2.4.	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....	107
2.4.1	Hipótesis general .....	107
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	107

### **CAPITULO III**

#### **MÉTODO**

3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	109
3.2.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	109
3.3.	ESTRATEGIA DE PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	109
3.4.	VARIABLES.....	110
3.4.1.	Variable independiente.....	110
3.4.2.	Variable dependiente .....	110
3.5.	POBLACIÓN.....	110
3.6.	MUESTRA.....	110
3.7.	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	111
3.7.1.	Técnicas.....	111
3.7.2.	Instrumentos de recolección de datos .....	112
3.7.3.	Procesamiento y análisis de datos .....	113

### **CAPITULO IV**

#### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

4.1.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	114
4.2.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.....	122

### **CAPITULO V**

#### **DISCUSIÓN**

5.1.	DISCUSIÓN.....	162
5.2.	CONCLUSIONES.....	172
5.3.	RECOMENDACIONES del autor.....	174

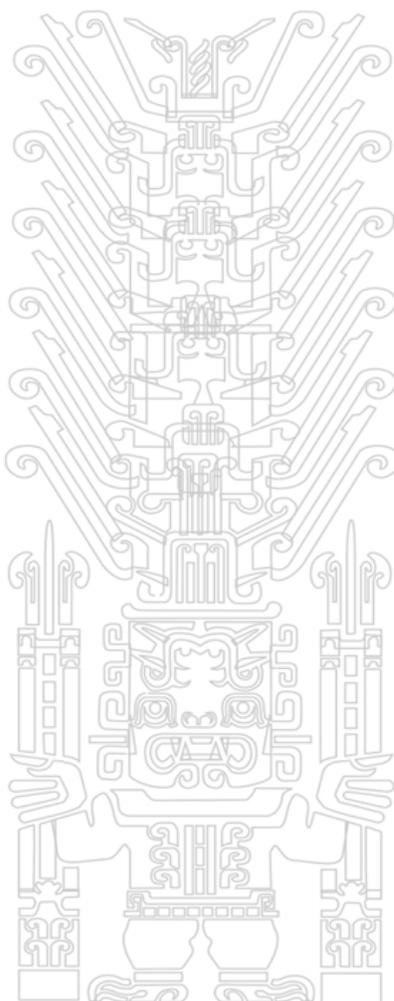
Tesis publicada por recomendación del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

5.4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 176

## ANEXOS

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA ..... 183  
ANEXO N° 02 ENCUESTA ..... 184



## RESUMEN

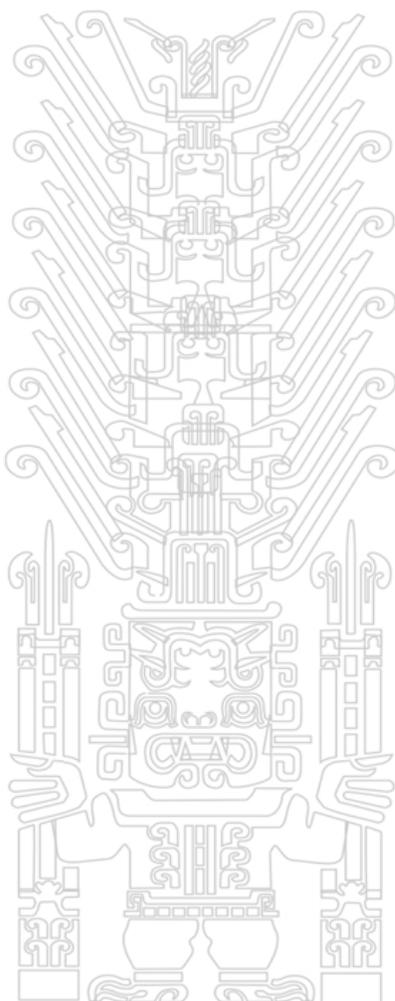
La presente investigación trata acerca de la Obligación civil Humanitaria entre las compañías Consumidoras e Intercedoras

en los Sucesos de Laborales, está referida a que la Obligación civil constituye un sistema unitario porque los regímenes legales en materia contractual y extra contractual tienen común denominador la noción de antijuricidad y el imperativo legal de indemnizar, y por eso ambas Obligaciones tienen una estructura común, con diferencias de matiz que justifica una diferente regulación legal.

Esta investigación tiene como objetivo principal estudiar la Obligación civil Humanitaria entre compañías Consumidoras y compañías de Intercedoras en los Sucesos laborales. En este contexto se puede señalar que en el Perú las compañías Consumidoras a fin de encontrar mayores utilidades crean compañías de Intercedoras laboral, la misma que se constituye por cierta temporada, al encontrarse en conflicto con sus trabajadores sea por beneficios sociales, o existencia de Sucesos de Laborales, se eluden liquidándola; quedando insatisfecha la víctima de accidente laboral y si hubiera muerto éste, las viudas y huérfanos quedan desamparados materialmente por la bien montada maniobra de la compañías Consumidoras y por la inopia del tercero, creando una total injusticia con una sentencia irrazonable y no aceptable socialmente, creando una reacción al estado de derecho.

En el desarrollo de la investigación se ha podido determinar que en el Perú no existe Obligación civil Humanitaria de las compañías Consumidoras y compañías de Intercedoras laboral en los Sucesos laborales; pero es posible proponer mediante norma, la Obligación civil Humanitaria, donde se pueda afirmar que el agente intermediador, como empleador, es el único obligado a responder por el contrato de Laborales de los trabajadores.

**Palabras clave:** Normatividad de la Obligación civil Humanitaria, compañías Consumidoras, Intercedoras en los Sucesos de Laborales, compensación económica.



## ABSTRACT

The present investigation deals with the Civil Humanitarian Obligation between the Consumer and Interceding Companies in the Events of Labor, it is referred to that the Civil Obligation constitutes a unitary system because the legal regimes in contractual and extra contractual matters have common denominator the notion of antijuricidad And the legal imperative to indemnify, and therefore both Obligations have a common structure, with differences of nuance that justifies a different legal regulation.

This research has as main objective to study the Civil Humanitarian Obligation between companies Consumers and companies of Intercedoras in the Labor events. In this context, it can be pointed out that in Peru the companies Consumidoras in order to find greater profits create companies of Intercedoras laboral, the same that is constituted for a certain season, being in conflict with its workers either by social benefits, or existence of Events Of Labor, escape by liquidating it; Being unsatisfied the victim of a work accident and if he died, the widows and orphans are left physically helpless by the well-organized maneuver of the Consumer Company and by the third party's inopia, creating a total injustice with an unreasonable sentence and not socially acceptable, creating A reaction to the rule of law.

In the development of the investigation it has been possible to determine that in Peru there is no Humanitarian civil obligation of the companies Consumers and companies of Intercedoras labor in the Labor events; But it is possible to propose, by norm, the Humanitarian Civil Obligation, where it can be affirmed that the intermediary agent, as employer, is the only one obliged to answer for the Labor contract of the workers.

**Key words:** Normativity of the Humanitarian Civil Obligation, Consumer companies, Intercedors in the Events of Labor, economic compensation.

Google Traductor para empresas:Translator ToolkitTraductor de sitios webGlobal

Market Finder

Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la presente tesis, se llevó a cabo en virtud a la problemática detectada en la Obligación civil Humanitaria de las compañías Consumidoras y compañías de Intercedoras laboral en los Sucesos laborales, motivo por la cual en la estructura considera desde el planteamiento del problema, marco teórico, método, presentación de resultados, discusión y anexos.

En el **Capítulo I:** Planteamiento del Problema, se abarcó desde los antecedentes de la investigación, descripción de la realidad problemática, para luego a continuación desarrollar la formulación del problema: general y específicos, objetivos de la investigación: general y específicos, justificación de la investigación donde se señala las razones por las cuales se realiza la investigación, alcances y limitaciones y finalmente la definición de variables.

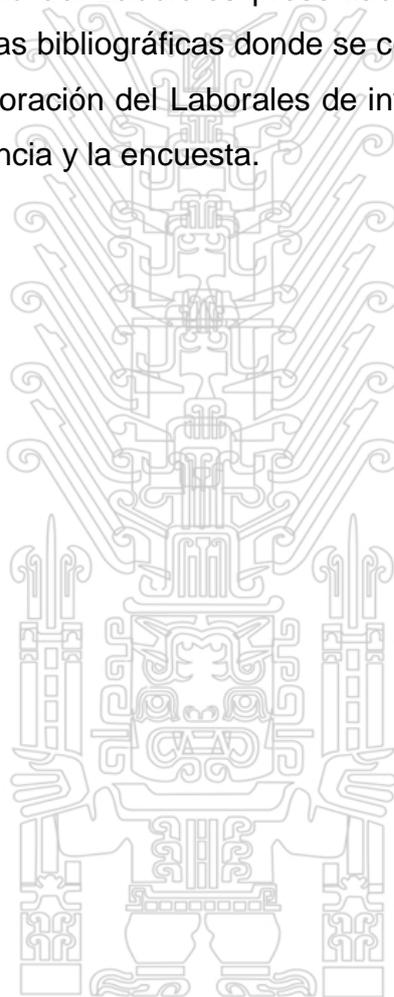
En el **Capítulo II:** Marco Teórico, se considera las teorías generales, bases teóricas: Obligación civil y compañías Consumidoras, sustentadas con el apoyo bibliográfico de diferentes especialistas, quien con sus aportes teóricos conceptuales se sustentó esta parte del Laborales, terminando con la formulación de la hipótesis de investigación: general y específicas.

En el **Capítulo III:** Método; se trató el tipo de investigación, diseño, estrategia de prueba de hipótesis, a continuación se efectuó la operacionalización de las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores, población que estuvo compuesta por jueces y especialistas, servidores públicos del Ministerio de Laborales, abogados y trabajadores de compañías, muestra también compuesta por el 30% del total de cada profesional encuestado, técnicas de investigación, instrumentos de recolección de datos y procesamiento y análisis de datos.

Respecto al **Capítulo IV:** Presentación de Resultados, en esta parte del Laborales tenemos la contrastación de hipótesis, análisis e interpretación de resultados de la

encuesta, permitieron el procesamiento estadístico y gráfico de cada una de las preguntas, para luego llevar a cabo las interpretaciones, donde en el primero de los párrafos se trabajó metodológicamente el análisis porcentual de los resultados y en el siguiente, se formuló el análisis e interpretación.

Finalmente en el **Capítulo V**: se presenta la discusión de los resultados obtenidos. Asimismo, las conclusiones y recomendaciones son el análisis crítico de la investigación producto del Laborales presentado como resultado de dicha investigación, las referencias bibliográficas donde se consignan las obras que han sido utilizadas para la elaboración del Laborales de investigación, los anexos; así como la matriz de consistencia y la encuesta.



# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. ANTECEDENTES

#### 1.1.1. Universidades peruanas

##### a. Pontificia Universidad Católica del Perú

**Autor: Vera, Cecilia Patricia**

**Título: Servicio Público de Empleo en el Perú: Teoría e impacto – 2005**

Finalmente, la globalización y la mayor participación del sector privado en la Intercedoras laboral determinaron que el SPE actúe en alianza con instituciones privadas lo que se concreta en la Red CIL PRO Empleo. A pesar que los buscadores de empleo optimizan su búsqueda a través de agencias, Éstas son poco usadas en Lima Metropolitana (entre 1996 y el 2004, en promedio el 10% de los buscadores de empleo ha usado agencias) lo cual puede ser explicado por su limitada eficacia. Encontramos que el 69% de buscadores de empleo obtuvieron su último empleo realizando una búsqueda de empleo individual (39%, 16%, 11% y 1% a través de contactos personales, periódicos, compañías e internet, respectivamente) y que tan sólo el 31% lo hizo a través de agencias de empleo (24% a través de agencias públicas de la Red CIL PRO Empleo y 7% a través de agencias privadas).

Considerando que esta información proviene de una encuesta aplicada a usuarios del programa (por lo que esperaríamos que el porcentaje de individuos que obtuvieron empleo a través de la Red fuera el más alto), la mayor eficacia de los contactos personales

señalada por los encuestados refuerza la importancia de este mecanismo en la búsqueda de empleo.

**b. Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Autor: Ronceros Mendoza, Carlos**

**Título: Implicancias legales de las jornadas laborales atípicas en los Sucesos de Laborales y enfermedades ocupacionales en la actividad minera – 2012**

En ese sentido, si bien es cierto las normas legales de seguridad y salud en el Laborales regulan lo pertinente a las enfermedades profesionales y Sucesos de Laborales, dichas normas no regulan el tema de la Obligación que atañe al empleador respecto de los horarios atípicos impuestos en sus centros laborales bajo la idea equivocada de mejorar la producción, olvidando el cuidado que debe tener la salud y seguridad del empleador, siendo esto un lamentable vacío legal que debe ser sustentado. Así mismo se demuestran la existencia del vacío legal respecto a la Obligación del empleador en los Sucesos de Laborales y enfermedades profesionales como consecuencia de las jornadas atípicas de Laborales en la actividad minera.

**1.1.2. Universidades extranjeras**

**a. Pontificia Universidad Católica de Chile**

**Autor: Muñoz Flandes, Cristian Alexis**

**Título: Intercedoras laboral – 2009**

Sin embargo, al separar las observaciones de acuerdo al quintil de ingreso autónomo del hogar per cápita, se observó que tal efecto negativo sólo está presente en el tercer y cuarto quintil. Sin embargo, de estos resultados no es posible aún extraer conclusiones de política pública. Todavía nos resta desentrañar las

explicaciones que están detrás de estas cifras. Basándonos en propuestas de la literatura relacionada y en evidencia anecdótica, aquí se planteó que tanto el pool de trabajadores intermediados (sus características no observables), como el conjunto de compañías que ofrecen empleos a través de las OMIL (pueden ofrecer sistemáticamente salarios inferiores al mercado) y la gestión de las propias OMIL pueden ser las responsables de este efecto negativo. Probar cada una de estas hipótesis requiere de nuevos datos y de nuevas estimaciones, lo que deja planteado el desafío de extender esta rama de la literatura económica en Chile.

**b. Pontificia Universidad Javeriana**

**Autor: Moncada Lezama, María Constanza**

**Título: Implicaciones laborales del outsourcing – 2000**

El gran desafío ante el cual se encuentra el derecho laboral es la necesidad de reorganizar sus instrumentos de protección y tutela sin desconocer los cambios de la realidad social, económica y administrativa, y de alguna manera proteger a los prestadores de Laborales jurídicamente autónomos, pero cuya situación económica es similar a la de un trabajador subordinado. -El outsourcing debe ser una herramienta para que todos los actores en una relación de Laborales subordinado o no, resulten ganadores tanto a nivel económico, profesional y personal.

**c. Pontificia Universidad Tecnológica Equinoccial**

**Autor: Mena Buitrón, Marcela Paola**

**Título: Creación de una compañías de Intercedoras laboral que brinde servicio al sector financiero de Quito (2007)**

Las compañías de Intercedoras laboral y de tercerización actualmente si bien cumplen con su función de colocar personal y dar éste servicio, no se ve un interés real en el recurso humano sino que nada más se le coloca en una compañías sólo basados en su perfil profesional, pero no interesándose en la parte anímica de la persona, es por eso que nuestro proyecto va más allá y ofrece un análisis más profundo y personalizado para brindar el mejor servicio de tercerización e Intercedoras laboral.

## 1.2. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El mundo jurídico ve a diario como actividades humanas se encuadran en alguno de estos campos. Minuto a minuto los hombres venden, compran, alquilan, etc, para satisfacer sus necesidades, es decir transforman la realidad como consecuencia de su voluntad. Además no se ven exentos de incurrir en hechos humanos que en contra de su voluntad, mutan la realidad.

El tema de Obligación civil, como un vasto campo de estudio de derecho, es uno fértil, de posibilidades muy amplias y de raíces muy remotas, por cuanto

Entendemos pues que la figura de la Obligación civil es tan antigua como el derecho mismo, o quizás aún más. No cabe duda que la Obligación civil es de aquellas instituciones jurídicas que más mutaciones ha sufrido desde sus primeros orígenes. Como señala Peyrano (1981) *“Sabemos que los fundamentos remotos de la Obligación civil y de la Obligación penal son comunes, la reparación estaba teñida de venganza por parte de la victima y de punición respecto del culpable”*

La Obligación civil constituye un sistema unitario porque los regímenes legales en materia contractual y extra contractual tienen común denominador la

noción de antijuricidad y el imperativo legal de indemnizar, y por eso ambas

Obligaciones tienen una estructura común, con diferencias de matiz que justifica una diferente regulación legal.

Entonces si se causa un daño mediante una conducta, existiendo relación de causalidad adecuada y factores de atribución correspondientes, no habrá Obligación, entonces el autor del daño no será responsable si la conducta realizada se efectuó dentro de los límites permitidos por el derecho, esto es, dentro de los límites de lo lícito.

En otras palabras resulta evidente, por la propia fuerza de conceptos y de los hechos, que siempre es necesaria una conducta que sea ilícita, antijurídica o ilegítima, para poder dar nacimiento a la obligación legal de indemnizar y, por ende, a un supuesto de Obligación civil extracontractual o contractual.

Entonces a través del tiempo, se ha tratado de imaginar diversas formas de reparación para lograr indemnizar el daño, sin embargo vemos que lograr una respuesta equitativa, encontramos que ha aparecido la venganza irrestricta hasta llegar finalmente a aspirar la reparación integral.

y de lo que se trata es de lograr captar la magnitud del daño y repararlo. Para ello, de primera intención, encontramos fundamentalmente dos grandes categorías de daños económicos, que parecen estar en condiciones de comprender la multiplicidad que comprende al daño emergente y lucro cesante; y el daño de tipo extramatrimonial, que comprende el daño moral y en la mayoría de las doctrinas y legislaciones además de nuestra legislación una nueva categoría: el daño a la persona.

En el Código Civil se regula la Obligación extracontractual dentro del libro de las Fuentes de Obligaciones (sección sexta, a partir del artículo 1969° hasta el 1988°).

La tercerización u outsourcing es una figura contractual que permite que determinado aspecto de la actividad de una compañías (un proceso productivo, una gestión, etc.) sea realizado por un tercero. La razón económica de ello es clara: en ocasiones es más eficiente derivar a un tercero especializado el desarrollo de determinadas actividades que la compañías no puede realizar de modo idóneo, ahorrándose los costos de esta eventual ineficacia. De ahí que la tercerización sea empleada actualmente de modo muy difundido.

La jurisprudencia ha precisado (Cfr. Exp. N° 300-2006-IDNL) que la actividad principal, nuclear o distintiva de la compañías, no puede ser tercerizada.

Por lo tanto, en este aspecto se excedió la potestad reglamentaria conferida por la Constitución, al regularse una figura no contemplada en la ley. No obstante, ello no implica la proscripción del outsourcing o tercerización como instrumento de gestión compañías, que puede desarrollarse válidamente de acuerdo con lo dispuesto por el Código Civil, La ley General de Sociedades y en las normas de minería, petróleo, telecomunicaciones o construcción civil, en materia de contratación y subcontratación.

Si bien la tercerización u outsourcing es una modalidad contractual con miras a que una compañías beneficiaria, satisfaga el requerimiento de un bien determinado o servicio especializado no de una prestación personal de los trabajadores de la contratista como en la Intercedoras laboral, también lo es que existen determinadas actividades, tales como la principal, nuclear o distintiva de la compañías, que no pueden ser tercerizados. Por lo tanto, al verificarse la realización de alguna actividad prohibida mediante tercerización, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe colegirse, independientemente de la buena fe plasmada en los contratos celebrados que estos se han desnaturalizado, lo que implica el reconocimiento de una relación laboral.

En el Perú las compañías Consumidoras a fin de encontrara mayores utilidades crean compañías de Intercedoras laboral, la misma que se constituye por cierta temporada, al encontrarse en conflicto con sus trabajadores sea por beneficios sociales, o existencia de Sucesos de Laborales, se eluden liquidándola; quedando insatisfecha la víctima de accidente laboral y si hubiera muerto éste, las viudas y huérfanos quedan desamparados materialmente por la bien montada maniobra de la compañías Consumidoras y por la inopia del tercero (Juez), creando una total injusticia con una sentencia irrazonable y no aceptable socialmente, creando una reacción al estado de derecho.

Cuando se esté frente una pretensión de indemnización por accidente laboral, (tuitiva, primacía de la realidad), civil y procesal (iniciativa probatoria-pruebas de oficio). Determinar la labor desarrollada por la víctima en el centro laboral fue:

- a) Un Laborales de alto riesgo, siendo así la compañías de Intercedoras ha contratado póliza de seguro complementario de Laborales de riesgo de conformidad al Decreto Supremo Nro. 003-98-SA que prevé: en el Art. In fine “en caso que la entidad empleadora omitiera inscribirse en el registro referido al Art. 87°, los trabajadores y sus beneficiarios tendrán acción directa contra la entidad empleadora por el íntegro de las prestaciones correspondientes a las coberturas de invalidez, sobre vivencia y gastos de sepelio del seguro complementario de Laborales de riesgo”;
- b) La compañías de Intercedoras haya presentado la nómina de los trabajadores destacados a la compañías Consumidoras;
- c) El pago de las remuneraciones lo hace el la compañías de Intercedoras o Consumidoras, quien da las ordenes, directrices en el centro laboral;
- d) Identificar que si ha habido incumplimiento de las obligaciones de prevención de seguridad y salud en el Laborales conforme establece el

Laborales “42.1 Cuando el incumplimiento de las obligaciones previstas en una disposición normativa corresponda a varios sujetos conjuntamente, estos responderán en forma Humanitaria de las infracciones que en, su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan.

42.2. En materia de seguridad y salud en el Laborales la compañías principal responderá directamente de las infracciones que, en su caso se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de las compañías y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.”

**Enfatizamos en la identificación de las acciones de prevención ya que en el en el Perú el 19 de agosto del 2012, se ha promulgado la Ley Nro. 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Laborales que en el Art. 68° y 77° establece: “Art. 68° Seguridad en las contratistas, subcontratistas, compañías especiales de servicios y cooperativas de trabajadores.**

“El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, compañías especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

- a) El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el Laborales para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.
- b) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.
- c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del Laborales. En caso de incumplimiento, la compañías principal es la

responsable Humanitaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

d) La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el Laborales por parte de sus contratistas, subcontratistas, compañías especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de Laborales o con ocasión del Laborales correspondiente del principal. En caso de incumplimiento, la compañías principal es la responsable Humanitaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

**Artículo 77°.-Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros**

Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, compañías especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el Laborales.

El subrayado y negrita es nuestro.

Conocer la verdad del proceso a fin de que el director del proceso pueda declarar la Obligación Humanitaria de la compañías Consumidoras e Intercedoras, por contravenir normas imperativas emitidas por el Ministerio de Salud y Laborales.

En el Perú numerosas compañías Consumidoras, so pretexto que necesita servicio no vinculadas con la actividad principal contrata compañías de Intercedoras por encima (del 20% del total de los trabajadores de compañías Consumidoras) de esta forma accediendo a un trabajador por destaque con ello buscando minorar los costos de producción; pero en la creencia que con el contrato con la compañías de Intercedoras laboral se libera de la Obligación civil frente al trabajador.

En el expediente Nro. 3339-94-R(S), los pagos efectuados al trabajador destacado por la compañías Consumidoras de sus servicios y la contratación de esta con una compañías de servicios no autorizada, determinan la existencia de una relación directa de la compañías Consumidoras con el trabajador destacado; (Mesinas; 2008:195) De igual modo frente a un accidente laboral del trabajador en el Centro laboral le hace responsable civilmente, esto es a compensar por los daños y perjuicios que deriva.

La Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

El convenio 155 de la OIT traza los principios de una política nacional sobre seguridad y salud en el Laborales, en consulta con las asociaciones representativas de empleadores y trabajadores, a la vez establece derechos y obligaciones para cada una de las partes.

Una política nacional de acuerdo a este convenio, se debe sustentar en los siguientes principios:

- 1) Prevención de riesgos laborales y consecuencias para la salud de los trabajadores
- 2) Consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.
- 3) Formación para todos los niveles y para todos los actores
- 4) Información a trabajadores y sus representantes sobre los riesgos a que están expuestos y la forma de prevenirlos.

El convenio 161 de la OIT acerca de los Servicios de Seguridad y Salud en el Laborales. Este establece las funciones de dichos servicios, que son esencialmente preventivos y el asesoramiento al empleador y a los trabajadores.

En materia de Obligación Humanitaria por parte de la compañías Consumidoras, algunos países siguen la reglas más estrictas encaminadas a proteger mejor al trabajador, como cuando se establece ineludiblemente esta Obligación como en casos de subcontratada corresponda a las que normalmente desarrolla la compañías, tal como ocurre en Argentina, Panamá, Colombia, y Venezuela incluso en el primero de estos países, la jurisprudencia establece desde 2002 que el trabajador puede optar libremente por demandar a su empleador, a la compañías con la que aquel contrató o ambos conjuntamente. En otros países se incluye la figura de “fraude laboral” cuando una compañías principal busque eludir su Obligación a través de otras compañías subordinadas como ocurre en la República Dominicana, y extienden la solidaridad entre compañías con estas características aun cuando no exista tal intención (fraude laboral), como en el caso de Brasil. Esta Solidaridad se da cuando una compañías produzca en forma principal o exclusiva para otra, sin otro requisito (Panamá). En algunas legislaciones se da la unidad de la compañías y se posibilita la equiparación de las condiciones de Laborales cuando se cumple los requisitos de dependencia económica o jurídica entre la compañías principal y al subordinada y cuando todas realizan actividades similares, conexas o complementarias (Colombia) (Bronstein, 199)

Es importante señalar que a pesar del subregistro existente en América Latina, la elevada mortalidad y morbilidad e incapacidad permanente de la fuerza laboral junto con la naturaleza progresiva y degenerativa de los problemas de salud ocupacional, trae consigo un alto costo de los servicios de salud. Por consiguiente, Sucesos y enfermedades del Laborales son un serio problema social y tienen un costo económico de alrededor del 10 al 20 % del producto nacional bruto de los países de América Latina. (Robaina, 1995:37)

Comparado con los 78 mil millones parece pequeña pero es otro ingrediente que nos muestra que, más allá de los costos de los Sucesos mortales, también tiene sus consecuencias en costos los Sucesos que requieren la interrupción del Laborales por parte del afectado por tres días o más.

*-¿La salud y seguridad en el Laborales es otra víctima de la competencia salvaje?*

La seguridad y la salud en el Laborales y la calidad de la vida laboral es importante en términos generales para América latina. Fíjese que la mayoría de los países de la región ahora están como consecuencia de un proceso de globalización de las economías en una búsqueda por lo menos declarada de los gobiernos, de una mayor competitividad y de una mayor productividad.

*-¿Cuál es la situación de la higiene y seguridad en el mundo?*

Los reportes que los países de América Latina hacen a la OIT, recalcando que a veces llegan atrasados e incompletos, nos permite estimar que hay alrededor de 30 mil Sucesos mortales por año de los cuales cerca de 14 mil se producen en la agricultura, unos 5.600 en la industria y alrededor de 10 mil en los servicios. De esas cifras estimadas, sólo entre el 20 y el 25% se reportan a la OIT.

También se indica que los trabajadores de las Compañías de Servicios Temporales deben disfrutar de las mismas condiciones de Laborales y del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el Laborales que los trabajadores de la compañías principal.

En el Perú la legislación en esta materia ha tenido variaciones, esperemos que por la seguridad del trabajador, los postulados de la ley se cumplan.

*De lo expuesto se cree que alcanza la Obligación civil Humanitaria entre compañías Consumidoras e Intercedoras en los Sucesos laborales.*

### **1.3. FORMULACIÓN DE PROBLEMAS**

### **1.3.1. Problema general**

¿Existe Obligación civil Humanitaria de las compañías Consumidoras y compañías de Intercedoras laboral en los Sucesos laborales?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a. ¿Existe normas sobre Obligación civil Humanitaria en las compañías Consumidoras y compañías de Intercedoras en los Sucesos laborales?
- b. ¿Es posible relacionar las víctimas de los Sucesos laborales con la compañías Consumidoras y la compañías de Intercedoras?
- c. ¿Es posible proponer mediante norma la Obligación civil Humanitaria de la compañías Consumidoras e Intercedoras en los Sucesos laborales?

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo general.**

Estudiar la Obligación civil Humanitaria entre compañías Consumidoras y compañías de Intercedoras en los Sucesos laborales.

### **1.4.2. Objetivos específicos.**

- a. Evaluar las normas actuales sobre la Obligación civil de las compañías Consumidoras y de Intercedoras en los Sucesos laborales

- b. Explicar a partir de los Sucesos laborales la relación con las compañías Consumidoras e Intercedoras.
- c. Proponer mediante norma la Obligación civil Humanitaria de la compañías Consumidoras e Intercedoras en los Sucesos laborales.

### **1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN**

Importancia jurídica, por que a partir del análisis existente de las normas se evidencia una desprotección de las víctimas de accidente laboral, los que conlleva la importancia para su investigación.

La necesidad de definición doctrinal, con respecto a la Obligación civil de las compañías principales y Consumidoras en los Sucesos de Laborales.

Propuesta legal, es decir existe la necesidad de proponer la Obligación Humanitaria entre las compañías principales y Consumidoras en los Sucesos laborales. Protección a las víctimas de los Sucesos laborales, sin tener en cuenta que el trabajador depende o no de la compañías principal.

Por que, el conocimiento de las conclusiones será de necesidad y utilidad social.

Adecuado desarrollo de la normatividad sobre Obligación civil derivado de las relaciones laborales. La investigación es viable por que es de necesidad y utilidad social además se alcanzará un adecuado desarrollo de la normatividad sobre Obligación civil.

### **1.6. ALCANCES Y LIMITACIONES**

La presente investigación pretende ser validada entre jueces y especialistas, servidores públicos del Ministerio de Laborales, abogados y trabajadores de compañías.

Fue factible la ejecución de dicho Laborales, toda vez que no demandó mayores gastos económicos, empleo de tecnología especializada, entre otros, la ubicación de las personas encuestadas y también las compañías materia de investigación, se encuentran ubicadas dentro del ámbito urbano, la legislación al respecto está disponible.

## **1.7. DEFINICIÓN DE VARIABLES**

otra por su propio hecho, o por el hecho de las personas o cosas dependientes de ella. Se debe resaltar el hecho que señala la circunstancia muy importante de que la obligación de reparar el daño compete no sólo a la propia persona que lo ha causado directamente, sino también cuando es ocasionado por personas o cosas dependientes de ella.

### **1.7.2. Compañías Consumidoras**

Es la que requiere los servicios de uno o varios trabajadores con carácter temporal y encarga a las compañías la selección de dichos trabajadores.

La Intercedoras laboral y la tercerización son, desde el punto de vista compañías, dos herramientas sumamente útiles, que permiten que las compañías no solo puedan reducir sus costos laborales, sino también ser más competitivas y eficientes.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. TEORÍAS GENERALES

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia, la segunda acepción de Obligación es a su vez la primera acepción de responsable no puede ser más ilustrativa: “obligado a responder de alguna cosa o por alguna persona”.

En realidad, y como ocurre con toda expresión, la terminología que connota un significado es intercambiable, en la misma medida en que se modifica la relación entre significante y significado. Se trata, además, de significados que varían con la historia, y que, por lo tanto, están dotados de relatividad. La concepción moderna de la Obligación resulta distinta de la que imperaba hace treinta años o más, y, con mayor razón, de la que gozaba de crédito en el siglo XIX. Sin perjuicio de lo anterior, el sector convencionalmente designado con la locución "Obligación civil" (que tiene terminología y regímenes análogos en Italia, Francia, España, Portugal y América Latina) connota en todas partes —en Alemania, Inglaterra y Estados Unidos, inclusive— un mismo fenómeno: la producción de daños considerados jurídicamente relevantes, el ejercicio de actividades o la ejecución de actos de los cuales se deriva el daño, la obligación de un sujeto —unas veces el autor directo y material del daño; otras veces, el sujeto predeterminado.

Quien ha contratado y no ejecuta la prestación empeñada, o lo hace mal, y provoca, así, un agravio a la contraparte —una pérdida dineraria, por ejemplo—, distorsiona el ciclo vital de la relación obligatoria nacida del acuerdo, cuyo desuno natural es la plena satisfacción del interés del acreedor, mediante la cooperación y el comportamiento del deudor que se ha obligado a ello. Quien despoja de sus bienes a otro, o los destruye, tiene que ser sancionado, porque atenta contra el orden y convivencia sociales garantizados por el Estado, que los protege a través

de sus reglas jurídicas. Quien, con estratagemas o no, paga menos impuestos de los que le corresponden, perjudica al fisco, y se hace merecedor de penas pecuniarias como los intereses y las multas.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. Obligación civil

Es pertinente señalar lo precisado por Alpa (2006) sobre la Obligación., manifiesta que en la fórmula "*Obligación civil*" se concentran, en efecto, la teoría del acto ilícito, la teoría del daño, los aspectos relativos a los seguros, así como los vínculos con el derecho de familia, de la propiedad, del contrato, del crédito, sin mencionar los temas centrales de la teoría general del derecho: desde el empleo de las cláusulas normativas generales hasta las técnicas de interpretación y la creatividad de la jurisprudencia. En la práctica, además, este sector se encuentra en constante expansión. Si se repasan las compilaciones de jurisprudencia, es posible advertir que en un porcentaje bastante considerable de las sentencias en materia civil se recurre a las reglas de la Obligación para dar solución a casos tradicionales, a casos nuevos y, en fin, a casos "difíciles". (p.45)

Martínez (1996) señala que la "*Obligación jurídica civil nace cuando se da un hecho dañoso que lesiona un patrimonio ajeno. Sea individual o colectivo. Es suficiente que el resultado dañoso se relacione o se atribuya a un hecho que puede ser ocasionado por una persona, por una cosa inanimada o animada, sin que sea necesaria la acción o el acto humano directo. Si bien es cierto que el animal o la cosa deben tener nexos con una persona en la cual se concrete la obligación de indemnizar o mejor la Obligación civil, ese vinculo mediato, remoto, no lo considera vital para el nacimiento de la Obligación, dado que el daño no surge de una actividad*

*psicosomática directa de la persona sino el impacto de la relación inmediata, directa de la cosa con el objeto o persona lesionada”.*

Sintetizando todas las definiciones señaladas indicamos que la  
Obligación civil

### **2.2.1.1. Fundamentos**

afirmaciones que son todas correctas no pudiéndose discutir su acierto dada su obviedad. Como señala Yaguez *“Sin embargo, si bien es justo y ético indemnizar cuando se causa un daño, esas fundamentaciones siempre nos parecieron insuficientes. Por ello hemos buscado además los fundamentos filosóficos y económicos de la Obligación civil los que exponemos a continuación”*

#### **Fundamentos filosóficos**

sobre todo porque en el siglo XXI ya se encuentra totalmente afianzada la Obligación sin necesidad de demostración de culpa, también llamada objetiva. La cuestión ha motivado gran preocupación en los Esta doctrina es la que da sustento a que ciertas obligaciones morales son también obligaciones legales cuyo cumplimiento puede ser obtenido coactivamente. La concepción de Aristóteles al igual que Esta distinción fue desarrollada con más refinamiento por los primeros pensadores de la Iglesia, conocidos como la patrística hasta llegar a Santo Tomás de Aquino.

#### **Fundamentos económicos**

El análisis económico del derecho parte de la base que la situación óptima es la que se produce cuando las partes negocian privadamente entre sí y que cuando menos costos y trabas legales

existan la negociación arrojará resultados óptimos. Como señala Yagues (1989) *“La diferencia es que cuando se produce un daño las partes pudiendo, al menos muy teóricamente, haber negociado su costo de antemano no lo hicieron, debe entonces recurrirse a una ficción de lo que hubiera sido la transacción en el mercado. Corresponde entonces al Juez al valorar el daño calcular por cuanto hubiera estado una persona dispuesta a desprenderse de tal bien, sea material o inmaterial”*.

### 2.2.1.2. Evolución

#### **La Obligación en el derecho romano**

Producido el daño, surgía para el victimario una doble consecuencia; por un lado una deuda de dinero y por el otro una eventual Obligación personal; quedando a elección del ofendido el derecho de optar entre uno y otro; así en la LEY DE LAS DOCE TABLAS, existía un texto que decía: "Mutilado un miembro, si no hay transacción impóngasele al deudor la pena del Talión».

La Ley de las Doce Tablas, contiene las bases de la conducta social del pueblo vinculado con los elementos religiosos, precisándose que los hechos dañosos deberían ser reparados, haciéndose extensiva la acción a la generalidad de los daños causados injustamente. La Ley Aquiliana señalaba la iniciación de la vertiente jurídica que llega perfeccionándose progresivamente hasta los códigos occidentales de hoy. Esta ley contiene una serie de delitos y daños que en aquel tiempo eran de comisión más corriente y tenían el carácter de privado; no se contaban las omisiones por perjudiciales que sean.

Algo que es común a los problemas de Obligación civil en todos los ordenamientos y en todas las épocas históricas es la estructura conceptual, que se despliega en ciertas secuencias: a) calificación del acto (o de la omisión) que genera la Obligación (civil penal, administrativa, contable, disciplinaria); b) producción del daño; c) correlación entre comportamiento y daño (nexo de causalidad'); d) sanción (punitiva restitutoria, resarcitoria). (Alpa, 2006: 49)

La ley Aquilia es la gran unificadora de todas las leyes que hablan del daño injusto, a tal punto que en cualquier manual de texto se utiliza la expresión Obligación aquiliana como sinónimo de Obligación civil extracontractual. Debe su nombre al tribuno Aquilio quien realizó el plebiscito, según cuenta Ulpiano. Era sin embargo una ley que sobre todo reglamentaba la revancha o venganza, consistente en reconocer a un derecho a causar al responsable los mismos daños económicos sufridos. Era como lo dice un profesor europeo un talión económico, lo cual también era un gran avance. Esta ley constaba de tres capítulos de los cuales nos interesa destacar el primero y el tercero, ya que el segundo como lo dice el mismo Digesto cayó pronto en desuso. (López, 2001:7), revisando este texto podemos señalar que el primer capítulo dice que “quien matare injustamente a un esclavo o esclava ajenos o a un cuadrúpedo o a una res, sea condenado a dar al dueño el valor máximo que tuvo en aquel año.

### **La Obligación de Domat y Pothier**

A diferencia de los autores examinados hasta este punto, Domat parte de una noción amplia y unitaria de "hecho" ilícito. Él no sólo considera los hechos expresamente prohibidos por las leyes,

sino todos aquellos hechos que se muestran contrastantes con la equidad, la honestidad y las buenas costumbres, "aun cuando no existan leyes que los prevean". Así empieza a delinear una noción de ilicitud (que trataremos más adelante) en la cual prescinde de la referencia a una estricta esfera de normativas particulares, para informar, de por sí, la evaluación global del comportamiento. En otras palabras, Domat propicia la creación de una "cláusula general" propiamente dicha. Y ello porque, según explica el autor, "todo lo que es contrario a la equidad, a la honestidad o a las buenas costumbres, es contrario a los principios de las leyes divinas y humanas".

En el siglo XX, asume la Obligación una claridad indiscutible tanto en el ámbito de contrato como de extra-contrato y las obligaciones clasifican el grado de Obligación y la forma como debe aplicarse el asunto de la Obligación Civil Contractual y EXTRACONTRACTUAL.

En la actualidad las normas de la Obligación contractual están insertas en todos los ordenamientos civiles y teniendo cada uno de ellos su propia fisonomía.

### **Las bases históricas del modelo peruano**

El modelo peruano de Obligación extracontractual es el producto de sucesivas importaciones normativas, que han venido produciendo desde la época de nuestro primer código civil de 1852.

- a) La Obligación Subjetiva; contemplada en el art. 1969 del CC, siendo sus elementos:
  - La determinación de la culpa por acción u omisión.
  - La determinación del dolo por acción u omisión.

- b) La Obligación Objetiva, La Obligación por el empleo de cosas riesgosas o actividades peligrosas; contemplado en el Art. 1970 CC, no se requiere que medie una conducta dolosa o culposa, basta que exista un nexo causal entre el desarrollo de la actividad peligrosa con el daño causado al agraviado a consecuencia de dicha actividad. (Leysser, 2007:84)

### 2.2.1.3. Obligación Humanitaria

#### Forma expresa de la solidaridad

La solidaridad, igual que la pluralidad en general, es distinguible en activa, pasiva o mixta, según haya varios acreedores y un deudor; o varios deudores y un solo acreedor o, finalmente, varios acreedores frente a varios deudores.

- 1) Pluralidad de sujetos.- Es inconcebible la existencia de la solidaridad habiendo un solo acreedor frente a un deudor; debe haber por lo menos dos acreedores y un deudor o viceversa. De este primer requisito surge la distinción de la solidaridad en activa, pasiva y mixta.
- 2) Unidad de la prestación.- Hay una prestación única, en la cual se concentran todos los vínculos, como advertiremos en el 49 carácter.
- 3) Prestación divisible.- Si faltara este carácter estaríamos sencillamente frente a una prestación "indivisible", en la cual los deudores están obligados a satisfacer íntegramente la prestación, cualquiera de ellos, porque así lo impone la naturaleza física de la prestación y no porque expresamente la ley lo manda o porque

- 4) Pluralidad de vínculos jurídicos.- A pesar de que una sola es la prestación que se debe, existe pluralidad o "multiplicidad" de vínculos. Con la lectura del Art 1184, queda explicado este carácter, como también lo estuvo por la doctrina del Art. 1211 del anterior C.C.
- 5) Unidad de origen de la obligación.- Esto quiere decir que la solidaridad debe ser expresamente establecida o por la ley o por la voluntad de las partes; también puede ser impuesta por el testador.

De estos conceptos fluye con facilidad, las fuentes de la solidaridad, aclarando que en principio que la solidaridad no se presume, debe provenir expresamente de:

- a) La voluntad expresa de las partes: solidaridad convencional y,
- b) La imposición de la Ley: solidaridad legal, como ejemplos de esta tenemos, la Obligación extracontractual (art. 1983 CC), la Obligación civil derivada del delito que es asumida por el autor del mismo y por el tercero responsable (Ej. dueño del vehículo) etc.

### **Solidaridad con diferentes modalidades**

El artículo, 1184, como podemos observar en su primer párrafo, al tratar acerca de la posibilidad de que los deudores o acreedores se hayan obligado con modalidades diferentes para la ejecución de la prestación, se está refiriendo naturalmente a las modalidades de los actos jurídicos, contenidas en los artículos 171 a

189 del Código Civil, y que, como se sabe, son la condición, el plazo

y el modo.

El artículo 1184 nos plantea diversas situaciones. El primer caso previsto por la norma es el del plazo. Así, supongamos que dos deudores se han obligado Humanitariamente frente a un acreedor común al pago de 40,000 nuevos soles. El primero deberá pagar el primero de septiembre, mientras que el segundo deberá hacerlo el día primero de octubre. Es claro que la circunstancia de haberse pactado un plazo resolutorio no alterará el hecho de que la obligación sea Humanitaria, al igual que ocurrirá si el plazo fuese suspensivo.

#### **Acción de acreedor en la solidaridad pasiva.**

En este tipo de obligaciones, el acreedor común tiene con respecto a cada uno de los deudores una alternativa, la de exigir a todos los deudores conjuntamente el pago de la obligación o de elegir a cualquiera de los deudores para que le pague el íntegro de la misma e inclusive puede ser que, en el primer caso, emplazados todos los codeudores, unos sean solventes y otros no; bastará ejecutar la sentencia contra cualquiera de ellos y que el ejecutado pague, para que la obligación se extinga; de igual manera, en el segundo caso, el acreedor acciona contra uno solo de los codeudores, porque los otros son insolventes o sencillamente desconoce su paradero, se encuentran fuera del país, etc., dando lugar al nacimiento de relaciones internas entre el deudor que pagó y los demás obligados, contra quienes el deudor que pagó puede repetir el cobro de la parte que les corresponda en la obligación.

Sin embargo, la segunda parte de este artículo prevé aquel caso en que el deudor emplazado no logre pagar el íntegro de la deuda, sólo una parte; mientras no resulte pagada la deuda por completo y exista un saldo, el acreedor tiene expedito su derecho para accionar contra los demás. Las reclamaciones entabladas contra uno no serán obstáculo para las que posteriormente se dirijan contra los demás, mientras no resulte pagada la deuda por completo.

El antecedente más remoto en nuestra legislación con respecto a la solidaridad pasiva, lo encontramos en la Ley de las Siete Partidas, parte quinta, la cual hacía referencia a la opción del acreedor entre plantear una acción individual o conjunta.

En las obligaciones Humanitarias, por tener éstas su origen en la voluntad de las partes o en la ley, podría el acreedor constreñir a cualquiera de los deudores para el cumplimiento total de la prestación.

### **Trasmisión de la obligación.**

#### **1. Efectos del fallecimiento del deudor o acreedor solidario**

1.1. La deuda o el crédito del deudor o acreedor solidario, según sea el caso, se transmiten a sus herederos. En efecto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 660 del Código Civil, desde la muerte de una persona se transmiten de pleno derecho a sus sucesores universales, los bienes, derechos y obligaciones transmisibles que constituyen la herencia. En este sentido, la deuda o el crédito del deudor o acreedor solidario que fallece pasa a sus herederos.

#### **2. Forma de transmisión de la obligación Humanitaria por**

**sucesión mortis causa**

Situación distinta es que, cuando son varios los sucesores, a cada uno de éstos individualmente sólo les sea exigible o sólo estén facultados a exigir la deuda o crédito de su causante, respectivamente, en proporción a sus participaciones en la herencia, pero la deuda o el crédito que se divide entre tales sucesores es la deuda o el crédito solidario, esto es, el correspondiente a la totalidad de la prestación, no la cuota que le correspondía a su causante en sus relaciones internas con los demás codeudores o coacreedores solidarios; de manera que, si los sucesores pagan la deuda ante el acreedor común, se sustituyen en todos los derechos, acciones y garantías de éste contra los demás codeudores, hasta por la parte por la que estaban obligados a contribuir en el pago de la deuda en sus relaciones internas. (Palacios, 2005:248)

Como puede apreciarse, no es que la solidaridad no se transfiera a los herederos, sino que se transfiere con la limitación que, de existir pluralidad de sucesores, éstos, individualmente, sólo asumen la deuda o el crédito total, en proporción a sus participaciones en la herencia, pero en conjunto siempre responden por la totalidad, limitación que tiene como fundamento el hecho de que el fallecimiento del deudor o acreedor solidario no tiene por qué beneficiar ni perjudicar a la contraparte.

Así, el fallecimiento de uno de los deudores o acreedores solidarios no hace desaparecer la solidaridad, únicamente la limita cuando concurren varios sucesores, en proporción a las participaciones de éstos en la herencia, manteniéndose la solidaridad en la plenitud de sus efectos, contra los deudores solidarios primitivos o a favor de los acreedores solidarios

originarios. Sin embargo, la limitación aludida sólo va a operar cuando el objeto de la prestación es divisible, puesto que si fuera indivisible, lo dispuesto en el artículo bajo comentario no es de aplicación, pues los sucesores también se encontrarán obligados o, en su caso, facultados a exigir el íntegro de la prestación, en atención a que el carácter indivisible de ésta impide su fraccionamiento, carácter que no varía con el fallecimiento del deudor o acreedor solidario. (Palacios, 2005:249)

#### **2.2.1.4. Indemnización de daños y perjuicios**

##### **Obligación extracontractual.**

El sólo hecho que el hombre vive en sociedad, en una vida moderna llena de riesgos y en la cual todos estamos expuestos a los daños muchas de las cuales no podemos evitarlos porque no depende de nosotros sino de los demás; determinan que esté sometido a un deber general: «El no dañar»; Caso contrario originará la obligación de indemnizar; que muchas veces se da por el resultado de una falta de previsión; salvo que el daño obedezca a caso fortuito, legítima defensa o estado de necesidad. (Palacios, 2005:248)

Para iniciar la acción civil de daños y perjuicios derivados de la Obligación extracontractual, la parte agraviada no debe constituirse en parte civil en ninguno de los procesos penales, porque de hacerlo ya no podría ejercer la acción civil.

La indemnización comprende la reparación del daño causado y la del daño moral irrogado a la víctima del acto ilícito, a su familia o a un tercero.

El sistema de la Obligación extracontractual no es sino un mecanismo que persigue asignar individual y efectivamente a ciertos individuos el peso económico de la reparación, el redistribuir cierto tipo de pérdida económica de acuerdo a los criterios que la sociedad considera justa; Teniéndose presente que la característica primordial en este tipo de Obligación es el reembolso económico como medio de resarcir el daño causado. (Palacios, 2005:248)

La Obligación indirecta llamada también «Compleja», es impuesta a una persona distinta del autor, por la sola consideración de tener un poder de dirección sobre las personas o elementos que lesionaron a damnificaron, aunque él no lo haya causado directa o indirectamente; en este caso tenemos por ejemplo la Obligación por otras personas como pueden ser hijos menores, los incapaces que se encuentran bajo tutela o curatela, a los dependientes o empleados; también los podemos señalar cuando el daño es causado por las cosas o con las cosas, por los animales o por la ruina de edificios. (Palacios, 2005:249)

### **Indemnización**

aquel daño que no tiene naturaleza puramente patrimonial y podrían concebirse como todo aquellos que afectan a los bienes o derechos inmateriales de las personas. El daño moral, que tiene su anclaje en el artículo 1902 del Código Civil, requiere que sea cierto, real y existente, sin perjuicio que la resolución judicial pudiera cuantificar determinados daños morales futuros.

### **Contenido de la indemnización.**

primera de las dos antes mencionadas tareas pendientes es

la de reformular el contenido del artículo 1984<sup>o</sup> para sustituir el

tratamiento del específico “daño moral”, que ahí aparece, por el del genérico “daño a la persona”.

La segunda, se concreta a eliminar del nuevo texto del artículo 1985° la referencia al “daño moral” en cuanto que, como se ha señalado, esta noción específica de daño emocional está incluida dentro de la genérica voz de “daño a la persona”. Sabemos que esta tarea no será nada fácil dada la fuerza de la tradición que tiende a confundir, como si fueran de la misma categoría, el genérico “daño a la persona” con el específico “daño moral”.

#### **2.2.1.5. Daño**

Daño es la disminución que experimentan los intereses patrimoniales o bienes jurídicos de una persona. También se define como toda desventaja en los bienes jurídicos de una persona y que el mismo se determina prescindiendo mentalmente del evento dañoso y calculando cuál sería entonces, la situación del dañado.

Como ya señalamos al principio el daño que puede recaer en el ámbito patrimonial o extra-patrimonial, y de acuerdo a este planteamiento los DAÑOS PATRIMONIALES pueden ser: daño emergente y lucro cesante, y los DAÑOS EXTRA-PATRIMONIALES, daño moral y daño a la persona.

La "reparación" de estos daños, a efectos de cumplir con la función satisfactoria de la Obligación Civil, se verificará "in natura" o "en equivalente". Esta última es la modalidad más difundida dado que en la mayoría de los casos no puede satisfacerse el interés perjudicado restituyéndose el bien perjudicado.

El daño que puede recaer en el ámbito patrimonial o extra-patrimonial, y de acuerdo a este planteamiento los daños

patrimoniales pueden ser: daño emergente y lucro cesante, y los daños extra-patrimoniales, daño moral y daño a la persona.

#### **2.2.1.6. Lucro cesante.**

Conviene reiterar, que ambas categorías son de aplicación tanto en el ámbito contractual como en la esfera extra-contractual, encontrándose tal reconocimiento debidamente contemplado en nuestro ordenamiento civil a través de lo dispuesto por el artículo 1321º

El lucro cesante es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica por parte de la víctima o sus familiares como consecuencia del daño, y que ésta se habría producido si el evento dañoso no se hubiera verificado. Es, por tanto, lo que se ha dejado de ganar y que se habría ganado de no haber sucedido un daño.

#### **Relación de causalidad.**

*¿Cuándo se puede sostener que la acción del responsable es la causa que produce el efecto daño?*

Asimismo, en el caso de la inejecución de obligaciones se asume la “teoría de la causa próxima (artículo 1321º del Código Civil) Para esta teoría se le llama causa solamente a aquella de las diversas condiciones necesarias de un resultado que se halla temporalmente más próxima a éste, las otras son simplemente condiciones.

Al respecto es necesario precisar que dentro de cualquier tipo de Obligación objetiva, se puede presentar la configuración de supuestos de ruptura del nexo causal.

En efecto al ser el nexo causal uno de los elementos constitutivos de los supuestos que se encuentran dentro del sistema de Obligación extracontractual objetiva, no puede dejarse de admitir la ruptura del nexo causal.

## **2.2.2. Compañías Consumidoras**

Ambas estrategias de negocios vienen siendo utilizadas por muchas compañías de nuestro país, siendo la Intercedoras laboral la que más operadores tiene, sin embargo, es la figura de la tercerización la que en este último tiempo viene tomando mayor fuerza.

### **2.2.2.1. Contrato de tercerización**

#### **Definición**

, se entiende por “Tercerización” cuando una compañías externaliza alguna de las etapas de gestión o producción, reservándose ésta el control de las mismas. Mantener el control sobre la actividad es lo que lo distingue de un contrato comercial común. Mientras en éste último la compañías actúa como cualquier cliente eligiendo el producto o servicio, suministrado por un tercero en forma independiente, en la tercerización la compañías efectúa el control de la producción de dichos bienes o de la prestación de dichos servicios.

Las relaciones de tercerización se caracterizan por constituir una relación contractual triangular, dónde los sujetos que intervienen son: por un lado, el patrono o compañías principal; el subcontratista, intermediario o suministrador de mano de obra por el otro, y el trabajador dependiente como tercer integrante en ésta relación (Raso, 2009:12).

Por otro lado, Raso (2009), establece otros elementos en relación a la noción de subcontratación de acuerdo al texto introducido por la ley. Los elementos enumerados por él son los siguientes:

- a) Existencia de un empleador: subcontratista
- b) Existencia de un acuerdo contractual
- c) Las obras o servicios deben: estar integradas en la organización de la compañías principal, formar parte de la actividad normal o propia del establecimiento, pudiendo cumplirse dentro o fuera de él
- d) Esta actividad normal o propia podrá ser “principal” o “accesoria”.

Segundo, “*formar parte de la actividad normal o propia*”, tomando como actividad normal aquellas que revisten carácter de regularidad y permanencia en el tiempo, de manera que toda actividad que adquiera regularidad se vuelve una actividad normal. Por otro lado, será propia aquella actividad que además de ser regular forme parte del objetivo específico de la compañías.

Resulta difícil la distinción entre ambos términos, son actividades que forman parte de un todo, son habituales, inherentes y permanentes de la organización.

Dichas actividades deben: o integrar la definición del producto, bien o servicio prestado por la compañías principal, o ser técnicamente indispensable para la organización interna de la compañías, la adquisición de insumos ó venta de sus productos.

Finalmente la ley menciona, “ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo”, dónde resulta irrelevante el lugar geográfico en el cual las obras o servicios sean desarrollados, pudiendo prestarse dentro o fuera de la compañías principal.

d) Esta actividad normal o propia podrá ser “principal” o “accesoria”.

De acuerdo a la ley entran dentro del concepto de subcontratación las actividades principales y algunas accesorias.

Estas últimas son nombradas taxativamente por la ley, siendo las mismas las actividades de mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia.

### **Intercedoras**

Toda Intercedoras, por el hecho de contratar fuerza de Laborales para que sea dirigida por un tercero, entra dentro del ámbito de la ley; volviendo a la Intercedoras una figura residual y de gran amplitud que se extiende a situaciones concretas cuando la subcontratación queda excluida.

## **Importancia**

El interés del Derecho del Laborales es, básicamente, la protección del trabajador que es sujeto del desplazamiento como consecuencia del contrato de tercerización celebrado entre dos o más compañías. En efecto, se busca que esta figura contractual no sea utilizada de forma tal que restrinja los derechos del trabajador –entiéndase, que se les recorte y disminuya los derechos que en condiciones regulares y legales percibirían– y, por consiguiente, que permita que el compañíasrio se aproveche ilegítimamente de lo que, en una situación de no existencia del ejercicio abusivo del derecho, le correspondería al trabajador. (Romero, 2005: 134)

## **Características del marco legal**

De conformidad con la Ley N° 27626, ley que regula la actividad de las compañías especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, la Intercedoras laboral puede ejecutarse a través de compañías de servicios especiales, temporales y complementarios, además, en el caso de las cooperativas, para que se desarrollen labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia. Los trabajadores destacados a una compañías Consumidoras no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha compañías. De acuerdo con esta normativa, las compañías de servicios temporales son aquellas que contratan con compañías denominadas Consumidoras, con el fin de colaborar temporalmente con ellas en el desarrollo de sus actividades, incluso en las principales, mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores bajo el poder de dirección de la compañías

Consumidoras correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia.

Finalmente, con relación a las cooperativas de trabajadores, se establece que estas podrán tener como única finalidad destacar a sus socios trabajadores a las compañías Consumidoras a efectos de que estos desarrollen labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia; en otras palabras, si bien podrán prestar un servicio complementario o especializado, este deberá ser temporal.

Los decretos supremos antes aludidos han ayudado a clarificar el umbral existente entre la prestación de servicios especializados provenientes de la Intercedoras laboral y la tercerización; sin embargo, aunque el panorama se avizora con mejores perspectivas que hace unos años, con el objeto de despejar cualquier duda mencionaremos algunas características de cada una de estas figuras.

### **Antecedentes**

El hecho de haber mencionado supuestos que constituyen acciones de tercerización no supone que se haya regulado a esta figura. A pesar de ello, muchos autores nacionales insisten en que sí. No obstante, para zanjar la controversia creemos que es importante recurrir a la jurisprudencia,

En este orden de ideas, a pesar de que posteriormente se hayan ampliado los alcances del artículo 4º en cuestión, como sucedió por efecto del Decreto Supremo N° 020-2007-TR, la tercerización recién se halla a partir de la entrada en vigencia de la

Ley N° 29245[21], del Decreto Legislativo N° 1038 y del Decreto

Supremo N° 006-2008-TR; por tal razón, dichas normas no tienen antecedentes. (Avalos, 2011:39).

### **Características del contrato**

Reiteramos nuestro descuerdo con la ratio de la ley, ya que para nosotros la tercerización solo puede apuntar a las actividades no principales y no distintivas de la compañías contratante, pues de otro modo se podría dar el caso de que existan compañías sin trabajadores, ya que todos los procesos productivos se harían a través de la tercerización. En este orden de ideas, nos preguntamos: *¿qué sentido tiene una compañías si no es ella la que produce al menos de modo mínimo sus bienes o servicios? ¿En dónde queda la especialización de la compañías contratante de la que tanto se ha hablado y qué es la esencia de la tercerización? Al permitirse la tercerización de la actividad principal o distintiva, ¿no se estaría facilitando el fraude laboral?* Todas estas interrogantes nos llevan a pensar que la ley se fundamenta en un dogma equivocado y peligroso, el que definitivamente no es concordante con nuestra opinión.

Del mismo modo, la Ley N° 29245 señala que los principales elementos coadyuvantes o sintomáticos para identificar a las actividades de tercerización son: la pluralidad de clientes, el equipamiento propio, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio.

Contrato: Es un documento de carácter legal que recoge el alcance y características del servicio de outsourcing. El contrato de outsourcing debe definir los siguientes aspectos:

#### **Su duración**

Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

Nivel de servicio: El nivel de servicio define el ámbito de aplicación del servicio (operación, mantenimiento, desarrollo, etc.), para sistemas de información concretos y la forma exacta de llevarlo a cabo. Es uno de los puntos más importantes de un contrato de outsourcing y debe ser fácilmente medible. Para el establecimiento del nivel de servicio suele ser usual la realización conjunta, entre la organización contratante y la compañías de outsourcing, de las siguientes actividades:

Análisis de viabilidad que defina el ámbito de aplicación.

Análisis detallado que determine minuciosamente todos y cada uno de los compromisos concretos que van a ser contraídos por ambas partes.

Activos: Es el conjunto de recursos informáticos que son propiedad de la organización contratante y que son susceptibles de ser traspasados a la compañías que proporciona el servicio de outsourcing e incluso posteriormente ser recuperados. Estos activos pueden clasificarse en:

Físicos: corresponden al equipamiento físico de la organización.

Lógicos: corresponden al equipamiento lógico básico.

De aplicación: corresponden al aplicativo existente, tanto a medida como de carácter comercial.

Información: corresponden a los datos contenidos en los SI.

Humanos: corresponden a transferencia de personal, los cuales quedan fuera del alcance de esta guía.

Transformación de costos: Bajo este concepto se engloba comúnmente el hecho de que el outsourcing modifica los conceptos contables relacionados con la gestión informática. Se transforman los costos del recurso en costos del servicio, los costos fijos en costos variables y las inversiones en gastos desapareciendo los activos. Esto es posible, entre otras razones, gracias a:

La fragmentación del servicio en unidades básicas (nómina, transacción, informe, etc.).

La tarificación independiente y fija de cada una de estas unidades.

El pago del servicio de acuerdo con la prestación real del mismo basada en las unidades realizadas.

#### **2.2.2.2. Diferencia entre la Intercedoras laboral y la tercerización**

Sin embargo, es posible mencionar que la compañías Consumidoras no podrá contratar a una compañías de Intercedoras laboral para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga o para cubrir personal en otra compañías de servicios, de acuerdo al artículo 8° de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las compañías especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores. Sólo procede la Intercedoras laboral en los supuestos de temporalidad (contratos ocasionales y de suplencia), complementariedad o especialización; es decir, que los trabajadores de la compañías que brinda el servicio, no pueden formar parte dentro del desarrollo principal de la compañías Consumidoras.

Cabe resaltar que, al momento de celebrar un contrato de Intercedoras laboral, o un contrato de tercerización, se debe tomar en cuenta todo supuesto de la norma correspondiente, con la finalidad de no caer en alguna invalidez; teniendo presente el principio de "Primacía de la Realidad", para conservar la naturaleza de la actividad que constituye tanto la Intercedoras laboral como la tercerización.

### **2.2.2.3. Accidente de Laborales**

#### **La seguridad y salud en el Laborales.**

Por otra parte según Díaz (2005) señala que la Dirección de Seguridad y Salud en el Laborales tiene las funciones específicas siguientes:

#### **Salud en el Laborales**

Aspectos destacados relacionados con esta definición:

- Igualdad de los conceptos de bienestar y de salud.
- Integración de los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico.
- Adopción de un marco común para el desarrollo de políticas de salud por parte de los países firmantes.

#### **Seguridad en el Laborales**

Es importante hacer notar que un riesgo se puede hacer evidente también por un daño material, sin haber llegado a afectar

personas. A veces ocurren incidentes como la caída de un objeto pesado desde una cierta altura, sin llegar a causar lesiones sólo por el hecho fortuito de que la persona se había movido en ese instante. (Parra: 2009: 22)

### **Sucesos de Laborales**

Según el Comité Regional Salud de los Trabajadores (1995) es importante señalar que a pesar del subregistro existente en América Latina, la elevada mortalidad y morbilidad e incapacidad permanente de la fuerza laboral junto con la naturaleza progresiva y degenerativa de los problemas de salud ocupacional, trae consigo un alto costo de los servicios de salud. Por consiguiente, Sucesos y enfermedades del Laborales son un serio problema social y tienen un costo económico de alrededor del 10 al 20 % del producto nacional bruto de los países de América Latina. (p.12)

El accidente es un problema serio en los países industrializados, pero teniendo en cuenta las condiciones de Laborales en los países en desarrollo, el control de éstos debe ser una prioridad.

Omeba (1982) señala que por accidente del Laborales se entiende toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión de:

- Del Laborales
- De actividades gremiales de dirigentes sindicales
- De capacitación ocupacional
- En el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de Laborales y viceversa, y que le produzca incapacidad o muerte.

- Por enfermedad profesional se entiende aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del Laborales y que le produzca incapacidad o muerte. (Pag:394)

**Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos peligrosos:** Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o mecánicos, que están presentes en el proceso de Laborales, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional, que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.(Decisión 547:1996:12).

**Incidente laboral:** Suceso acaecido en el curso del Laborales o en relación con el Laborales, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios. (Decisión 547:1996:12).

**Peligro:** Amenaza de accidente o de daño para la salud. (Decisión 547:1996:12).

#### 2.2.2.4. Enfermedades ocupacionales

La disciplina dedicada a su prevención es la Higiene industrial; 3 la Medicina del Laborales se especializa en la curación y rehabilitación de los trabajadores afectados; y la Ergonomía se encarga del diseño productivo de los ambientes de Laborales para adaptarlos a las capacidades de los seres humanos.

#### Factores de riesgo ocupacional.

De un adecuado análisis de los riesgos se desprenden medidas de prevención apropiadas para reducirlos o eliminarlos.

Existen muchas formas de clasificar los riesgos y en este documento

se considerarán tanto los aspectos materiales y técnicos del local y del puesto de Laborales como los aspectos sociales que afectan al trabajador o trabajadora.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

**Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo:** Aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del Laborales que realiza.

**Enfermedad profesional:** Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

**Equipos de protección personal:** Los equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el Laborales.

**Lugar de Laborales:** Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su Laborales o a donde tienen que acudir por razón del mismo.

**Medidas de prevención:** Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del Laborales, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de Laborales que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

**Peligro:** Amenaza de accidente o de daño para la salud.

**Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos peligrosos:** Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o mecánicos, que están presentes en el proceso de Laborales, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional, que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.

**Riesgo laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el Laborales cause enfermedad o lesión.

**Salud:** Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del Laborales.

**Servicio de salud en el Laborales:** Conjunto de dependencias de una compañías que tiene funciones esencialmente preventivas y que está encargado de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la compañías acerca de: i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de Laborales seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el Laborales; ii) la adaptación del Laborales a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

**Sistema de gestión de la seguridad y salud en el Laborales:** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el

Laborales, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos,

**Trabajador:** Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.

## **2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.4.1 Hipótesis general**

La falta de normatividad de la Obligación civil Humanitaria, inciden en la deficiencia de protección al trabajador por las compañías Consumidoras e intercedorass en los Sucesos laborales.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a. Existe correlación entre la norma vigente y la Obligación civil Humanitaria de las compañías Consumidoras e Intercedoras en los Sucesos laborales.
- b. Existe relación entre los Sucesos laborales y compañías Consumidoras e Intercedoras.
- c. La Obligación civil Humanitaria en los Sucesos laborales justifica su proposición normativa.

## CAPITULO III

### MÉTODO

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación planteada corresponde a la investigación sustantiva, de nivel explicativo, la cual nos permitió determinar los factores que inciden sobre las causas que originan la falta de normatividad legal de la Obligación Humanitaria de las compañías Consumidoras e intercedorass en los Sucesos laborales.

#### 3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño fue de corte transversal, permitiéndonos obtener una representación del problema en un periodo determinado, es decir se estudia el problema tal como actualmente se está presentando.

#### 3.3. ESTRATEGIA DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para contrastar las hipótesis se usará la prueba Ji Cuadrado, teniendo en cuenta los siguientes pasos o procedimientos:

**Donde:**

**$O_i$**  = Valor observado

**$e_i$**  = Valor esperado

**$X^2_c$**  = valor del estadístico calculado con datos de la muestra que se trabajan y se debe comprar con los valores paramétricos ubicados

en la tabla de la Ji cuadrado según el planteamiento de la hipótesis alternante e indicados en el paso 3.

$X^2_t$  = Valor del estadístico obtenido en la tabla Chi Cuadrado.

K = filas, r = columnas, gl = grados de libertad

### 3.4. VARIABLES

#### 3.4.1. Variable independiente

Normatividad de la Obligación Civil Humanitaria.

##### Indicadores:

X1. Compensación económica.

X2. Evento dañoso

X3. Tiempo de duración de proceso de indemnización

#### 3.4.2. Variable dependiente

Compañías Consumidoras e intercedoras

##### Indicadores:

Y1. Compañías con Obligaciones asumidas

Y2. Víctimas del accidente.

Y3. Accionar de las compañías Consumidoras.

### 3.5. POBLACIÓN

El universo son 480 conocedores de la problemática conformada por 120 jueces y especialistas en el ámbito laboral, 120 abogados, 120 servidores públicos del ministerio de Laborales, 120 trabajadores de compañías.

Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

### 3.6. MUESTRA

La muestra ha sido determinada mediante la fórmula de muestreo aleatorio simple utilizada en censos en donde se conoce la población:

$$n = \frac{z^2 pq N}{\epsilon^2(N-1)+z^2 pq}$$

Donde:

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

$$n = 40$$

### 3.7. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas de recolección de datos que se emplearon para investigar

fueron:

Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

### 3.7.1. Técnicas

Las principales técnicas que se utilizaron en la presente investigación son:

- Encuestas
- Análisis documental
- Observación

### 3.7.2. Instrumentos de recolección de datos

Los principales instrumentos que se utilizaron en la presente, investigación son los siguientes:

- **Guía de entrevista**

La entrevista es una de las técnicas más conocida para recoger información, una buena entrevista fue planificar debidamente dicha entrevista.

El encuestador estuvo avalado por una carta institucional que lo presentará y señalará explícitamente los fines de la entrevista, afirmando su carácter reservado.

Se concertó una cita. Previamente acercándose donde el entrevistado y se pactó el día y la hora en que se llevó a cabo la entrevista.

El entrevistador está capacitado para ir sorteando las dificultades de dicha entrevista, como también tendrá las cualidades siguientes: capacidad de comunicación y capacidad de ponerse en el lugar del otro y tratar de ser objetivo.

- **Cuestionario**

El cuestionario es un instrumento de investigación útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve.

Se utilizó para recoger información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información y estandarizar el procedimiento de la entrevista.

Los cuestionarios son instrumentos muy flexibles y versátiles. Su validez depende de la claridad de sus preguntas y de la pertinencia de sus alternativas de respuesta. Los mejores cuestionarios siempre son los más sencillos y los más directos, los menos ambiguos y los más breves.

- **Guía de análisis documental**

El análisis documental es una técnica de representación del contenido de los documentos en un sistema documental realizado, principalmente para que puedan ser recuperados cuando sean necesarios.

- **Guía de observación**

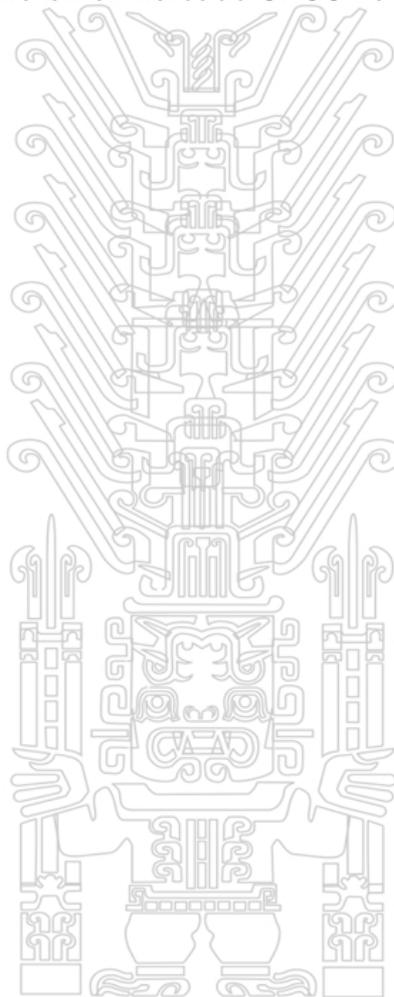
La observación es un elemento fundamental en el proceso de investigación, para obtener el mayor número de datos, fue el uso sistemático de nuestros sentidos en búsqueda de los datos que serán necesarios para resolver un problema de investigación.

### **3.7.3. Procesamiento y análisis de datos**

- a) **Ordenamiento y clasificación.-** Esta técnica se aplicó para tratar la información cualitativa y cuantitativa en forma ordenada, de modo de interpretarla y sacarle el máximo provecho.

**b) Registro manual.-** Se aplicó esta técnica para dirigir la información de las diferentes fuentes.

**c) Proceso computarizado SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales).-**El procesamiento y análisis de datos se efectuó mediante el uso de herramientas estadísticas con el apoyo del computador, utilizando el software estadístico que hoy se encuentra en el mercado SPSS versión 21.



## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**Hipótesis a:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación entre la norma vigente y la Obligación civil Humanitaria de las compañías Consumidoras e Intercedoras en los Sucesos laborales.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación entre la norma vigente y la Obligación civil Humanitaria de las compañías Consumidoras e Intercedoras en los Sucesos laborales.

Para probar la hipótesis planteada seguiremos el siguiente procedimiento:

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

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

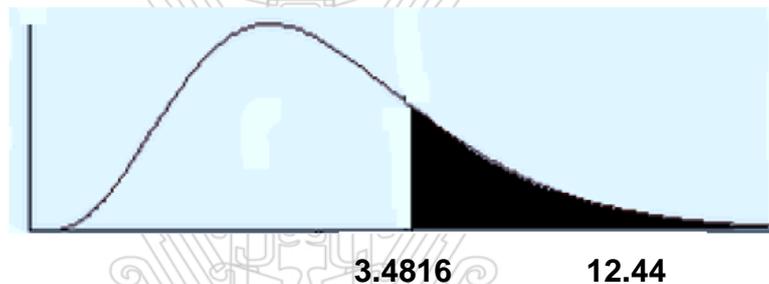
3. Distribución de la estadística de prueba: cuando **H<sub>0</sub>** es verdadera, **X<sup>2</sup>** sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con  $(2-1)(2-1) = 1$  grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado es mayor o igual a 3.8416

5. Cálculo de la estadística de prueba: Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 12.44$$

6. Decisión estadística: Dado que  $12.44 > 3.8416$ , se rechaza  **$H_0$** .



7. Conclusión: Existe correlación entre la norma vigente y la Obligación civil Humanitaria de las compañías Consumidoras e Intercedoras en los Sucesos laborales.

### Hipótesis b:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre los Sucesos laborales y compañías Consumidoras e Intercedoras.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre los Sucesos laborales y compañías Consumidoras e Intercedoras.

Para probar la hipótesis planteada seguiremos el siguiente procedimiento:

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

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

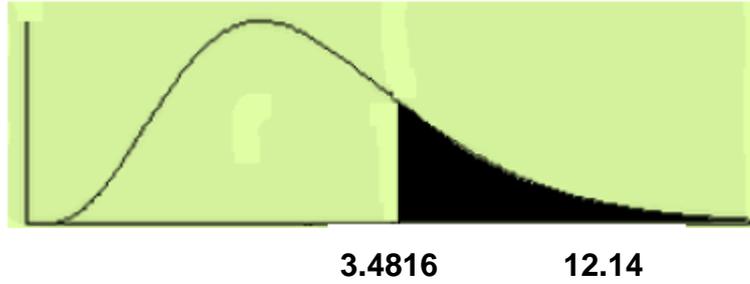
3. Distribución de la estadística de prueba: cuando **H<sub>0</sub>** es verdadera, **X<sup>2</sup>** sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con  $(2-1)(2-1) = 1$  grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (H<sub>0</sub>) si el valor calculado es mayor o igual a 3.8416

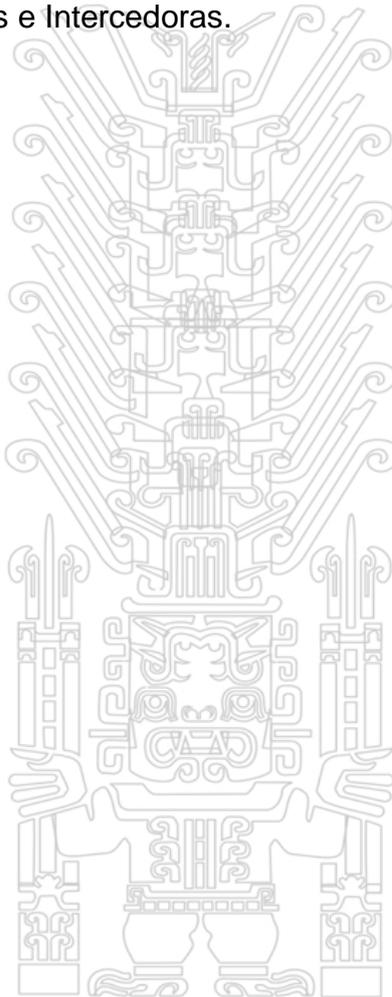
5. Cálculo de la estadística de prueba: Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 12.14$$

6. Decisión estadística: Dado que  $12.14 > 3.8416$ , se rechaza **H<sub>0</sub>**.



7. Conclusión: Existe relación entre los Sucesos laborales y compañías Consumidoras e Intercedoras.



### Hipótesis c:

**H<sub>0</sub>:** La Obligación civil Humanitaria en los Sucesos laborales no justifica su proposición normativa.

**H<sub>1</sub>:** La Obligación civil Humanitaria en los Sucesos laborales justifica su proposición normativa.

Para probar la hipótesis planteada seguiremos el siguiente procedimiento:

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

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

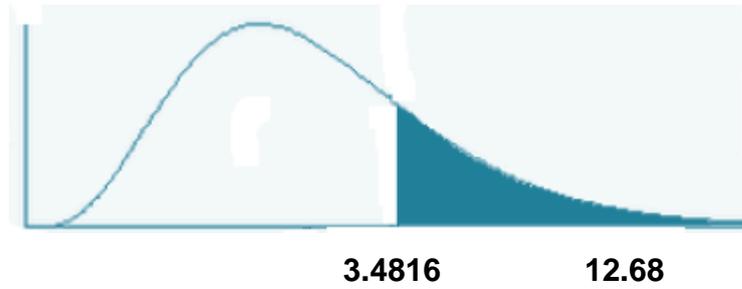
3. Distribución de la estadística de prueba: cuando **H<sub>0</sub>** es verdadera, **X<sup>2</sup>** sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con (2-1) (2-1) = 1 grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (H<sub>0</sub>) si el valor calculado es mayor o igual a 3.8416

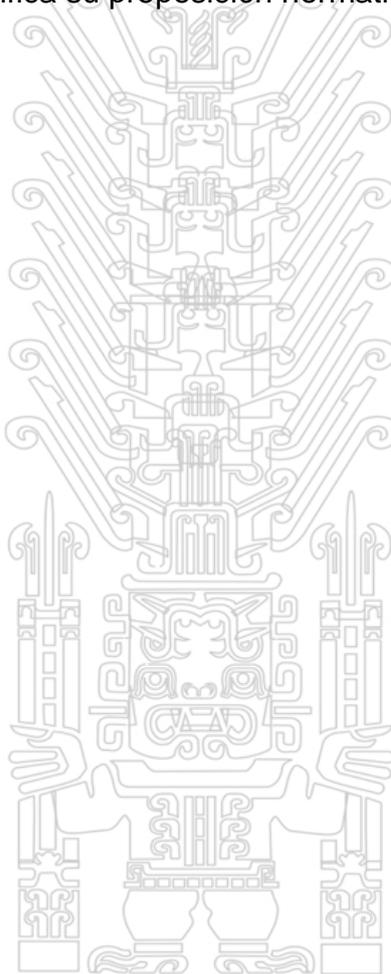
5. Cálculo de la estadística de prueba: Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 12.68$$

6. Decisión estadística: Dado que 12.68 > 3.8416, se rechaza **H<sub>0</sub>**.



7. Conclusión: La Obligación civil y social Humanitaria en los Sucesos laborales justifica su proposición normativa.



## Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** La falta de una normatividad de la Obligación civil Humanitaria, no inciden en la deficiencia de la protección del trabajador por las compañías Consumidoras e intercedorass en los Sucesos laborales.

**H<sub>1</sub>:** La falta de una normatividad de la Obligación civil Humanitaria, inciden en la deficiencia de la protección del trabajador por las compañías Consumidoras e intercedorass en los Sucesos laborales.

Para probar la hipótesis planteada seguiremos el siguiente procedimiento:

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

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

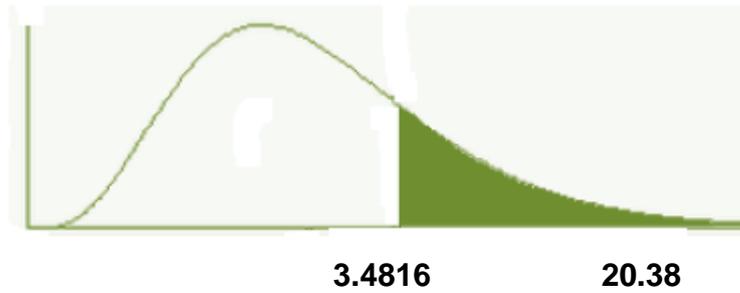
3. Distribución de la estadística de prueba: cuando **H<sub>0</sub>** es verdadera, **X<sup>2</sup>** sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con (2-1) (2-1) = 1 grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (H<sub>0</sub>) si el valor calculado es mayor o igual a 3.8416

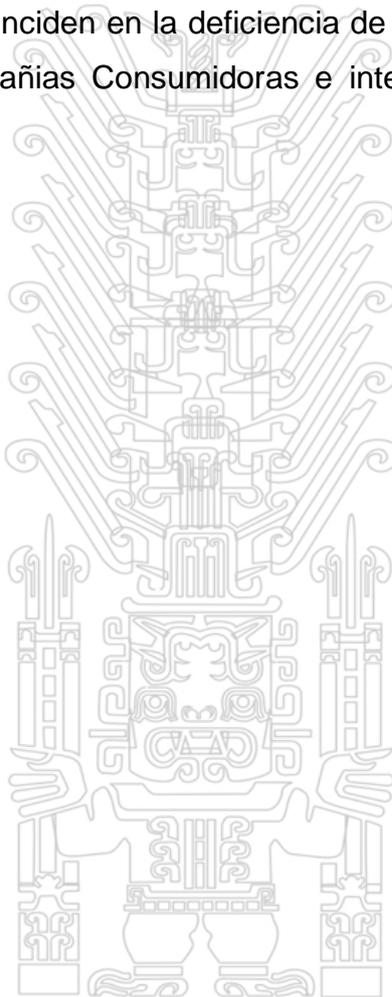
5. Cálculo de la estadística de prueba: Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 20.38$$

6. Decisión estadística: Dado que 20.38 > 3.8416, se rechaza **H<sub>0</sub>**.



7. Conclusión: La falta de una normatividad de la Obligación civil Humanitaria, inciden en la deficiencia de la protección del trabajador por las compañías Consumidoras e intercedorass en los Sucesos laborales.



## 4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

### 4.2.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDA A JUECES Y ESPECIALISTAS

- 1.- **¿Cree usted, que las compañías intercedorass, deben tener una Obligación Humanitaria con las compañías Consumidoras cuando un trabajador tiene un accidente laboral?**

#### INTERPRETACIÓN

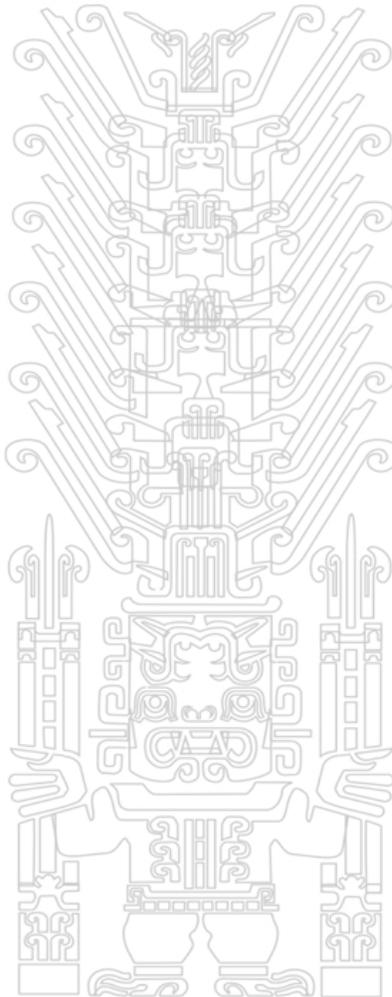
El 80% de los encuestados señala por la alternativa totalmente de acuerdo que las compañías intercedorass, deben tener una Obligación Humanitaria con las compañías Consumidoras cuando un trabajador tiene un accidente laboral, el 5% indica la alternativa de acuerdo, mientras el 5% de los encuestados mostró una opinión en desacuerdo, y finalmente el 10% de los encuestados manifestó por la alternativa totalmente en desacuerdo.

- 2.- **¿Es vital para la protección del trabajador que no haya ningún vacío respecto a la Obligación en caso de accidente?**



## INTERPRETACIÓN

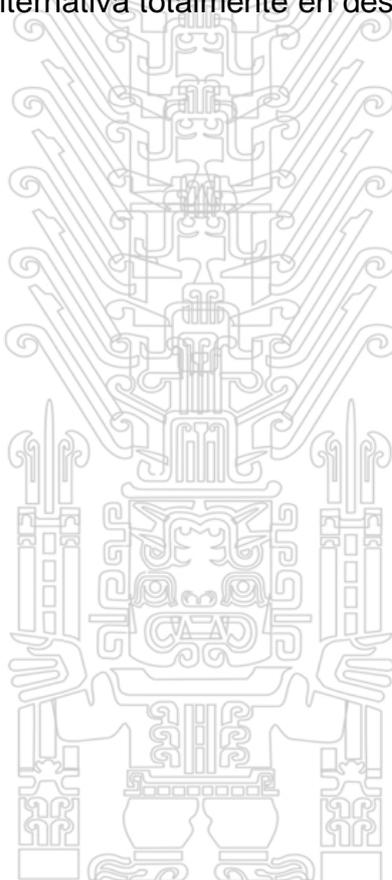
El 50% de los encuestados expresó por la alternativa totalmente de acuerdo, es vital para la protección del trabajador que no haya ningún vacío respecto a la Obligación en caso de accidente, mientras el 10% de los encuestados manifestó por la alternativa indeciso, un 10% de los encuestados se inclinó por la alternativa en desacuerdo y finalmente el 30% de los encuestados indica por la alternativa totalmente en desacuerdo.



- 3.- ¿Cree usted que uno de los aspectos negativos en el ámbito laboral, es la carencia de Obligación de las compañías de Intercedoras laboral?

### INTERPRETACIÓN

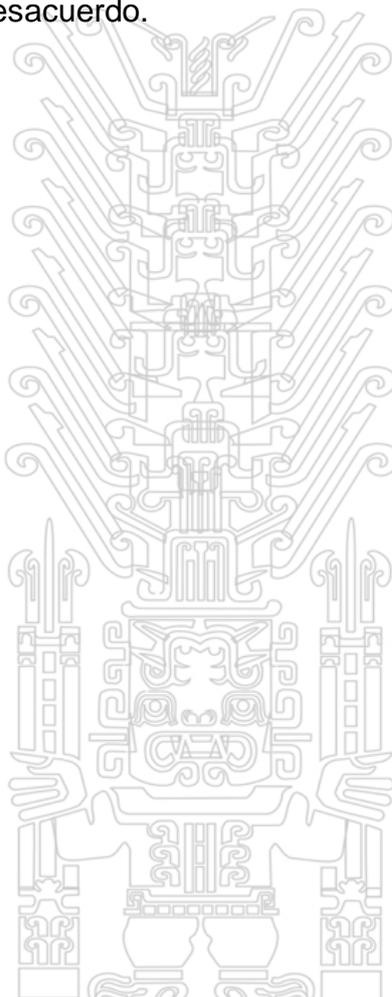
El 50% de los encuestados manifiestan por la alternativa totalmente de acuerdo que uno de los aspectos negativos en el ámbito laboral, es la carencia de Obligación de las compañías de Intercedoras laboral, asimismo el 30% de los encuestados eligieron por la alternativa de acuerdo y finalmente un 20% de los encuestados refirió por la alternativa totalmente en desacuerdo.



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

### INTERPRETACIÓN

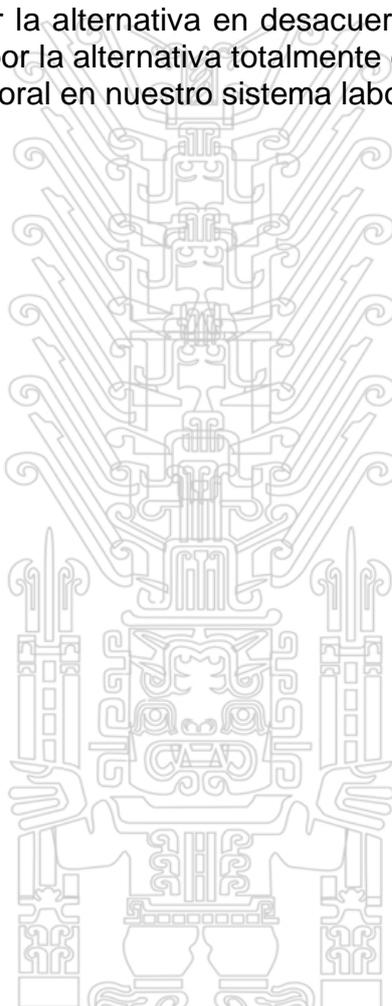
El 90% eligió la alternativa totalmente de acuerdo que no hay una política de protección al trabajador por parte del estado, mientras un 5% de los encuestados señalaron por la alternativa en desacuerdo y finalmente el 5% respondió por la alternativa totalmente en desacuerdo.



- 5.- ¿Cree usted que se debe eliminar la Intercedoras laboral en nuestro sistema laboral?

### INTERPRETACIÓN

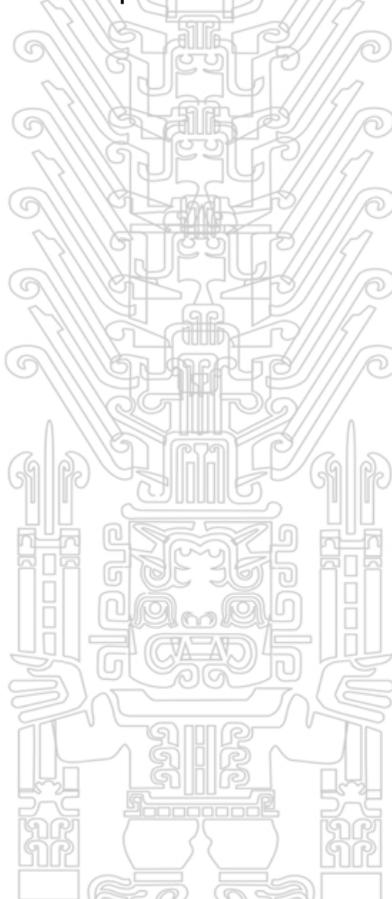
El 25% de los encuestados señala por la alternativa totalmente de acuerdo, y un 5% de los encuestados indica por la alternativa de acuerdo, el 5% de los encuestados respondió por la alternativa indeciso, mientras un 15% de los encuestados considera por la alternativa en desacuerdo y finalmente un 50% de los encuestados eligieron por la alternativa totalmente en desacuerdo que se debe eliminar la Intercedoras laboral en nuestro sistema laboral.



6.- ¿El trabajador está indefenso ante un accidente laboral por la existencia de leyes ineficientes?

### INTERPRETACIÓN

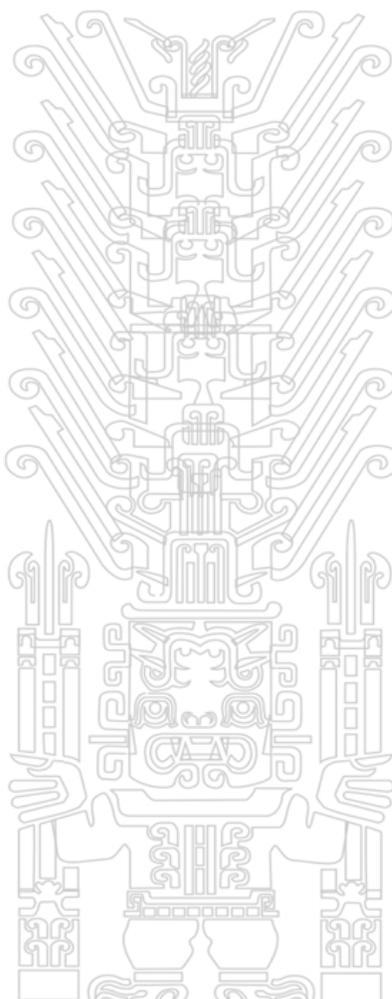
El 50% de los encuestados señala por la alternativa totalmente de acuerdo el trabajador está indefenso ante un accidente laboral por la existencia de leyes ineficientes, y un 10% de los encuestados indica por la alternativa indeciso, mientras el 10% de los encuestados expresó por la alternativa en desacuerdo, un 30% de los encuestados manifestó por la alternativa totalmente en desacuerdo.



7.- ¿Cree usted, que los sindicatos no cumplen su rol de defensa de los derechos de los trabajadores?

### INTERPRETACIÓN

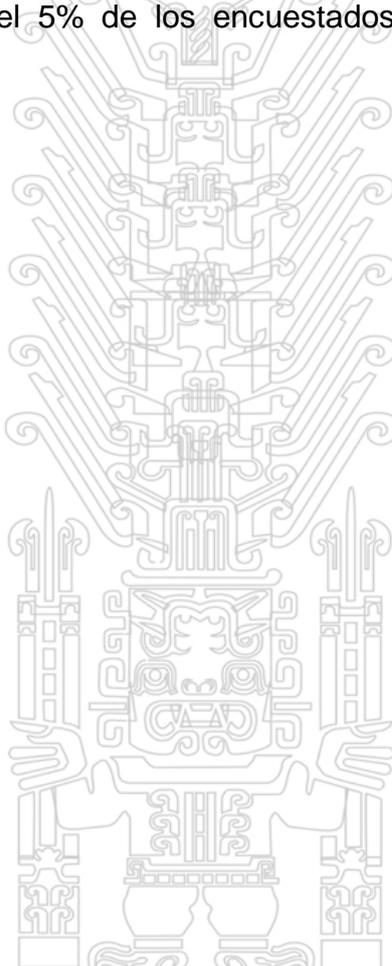
90% de los encuestados opinaron por la alternativa totalmente de acuerdo que los sindicatos no cumplen su rol de defensa de los derechos de los trabajadores, y asimismo el 10% de los encuestados expresó por la alternativa totalmente en desacuerdo.



- 8.- ¿Considera usted que el ministerio de Laborales no cumple con los presupuestos constitucionales de protección al trabajador?

### INTERPRETACIÓN

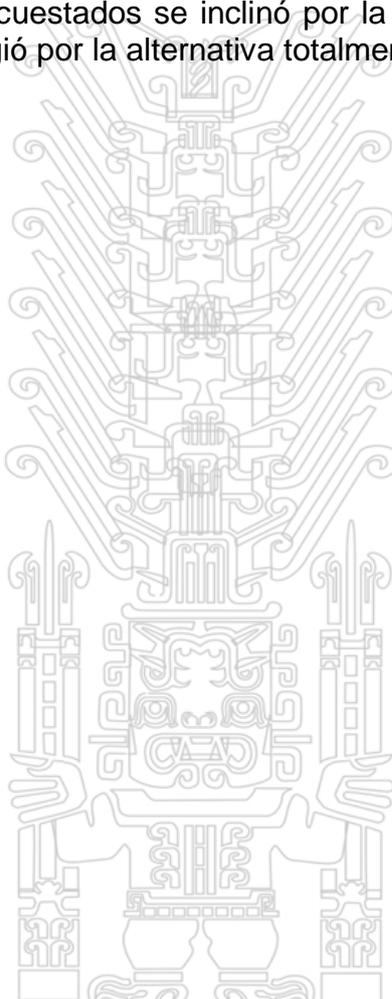
El 80% de los encuestados manifestó por la alternativa totalmente de acuerdo que el ministerio de Laborales no cumple con los presupuestos constitucionales de protección al trabajador, por otro lado un 10% de los encuestados respondió por la alternativa de acuerdo, un 5% de los encuestados señala por la alternativa en desacuerdo y finalmente el 5% de los encuestados aprecia por la alternativa totalmente en desacuerdo.



- 9.- ¿Considera usted que los trabajadores en el Perú, no tiene una protección idónea de sus derechos laborales?

### INTERPRETACIÓN

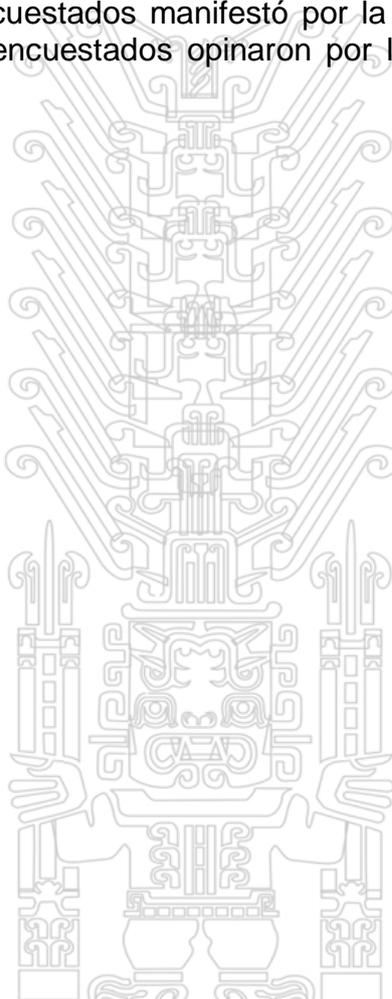
El 90% de los encuestados optó por la alternativa totalmente de acuerdo que los trabajadores en el Perú, no tiene una protección idónea de sus derechos laborales, el 5% de los encuestados se inclinó por la alternativa de acuerdo y el 5% de los encuestados eligió por la alternativa totalmente en desacuerdo.



10.- ¿Considera usted que debe de emitirse una nueva legislación laboral respecto a los Sucesos de Laborales?

### INTERPRETACIÓN

El 85% de los encuestados optó por la alternativa totalmente de acuerdo que debe de emitirse una nueva legislación laboral respecto a los Sucesos de Laborales, un 5% de los encuestados eligieron por la alternativa de acuerdo, por otro lado el 5% de los encuestados manifestó por la alternativa en desacuerdo y finalmente un 5% de los encuestados opinaron por la alternativa totalmente en desacuerdo.



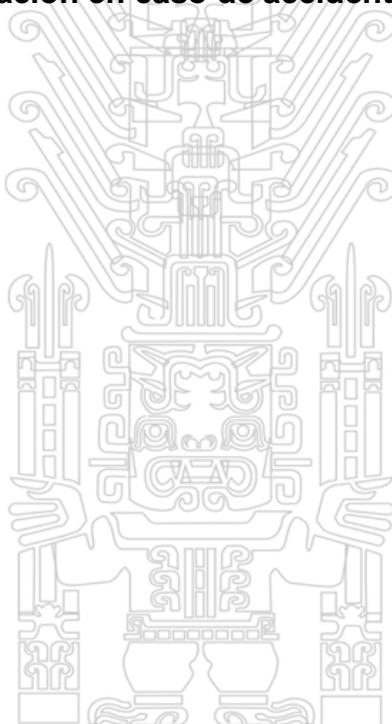
#### 4.2.2. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A ABOGADOS

- 11.- **¿Cree usted, que las compañías intercedorass, deben tener una Obligación Humanitaria con las compañías Consumidoras cuando un trabajador tiene un accidente laboral?**

#### INTERPRETACIÓN

El 80% de los encuestados indican por la alternativa totalmente de acuerdo que las compañías intercedorass, deben tener una Obligación Humanitaria con las compañías Consumidoras cuando un trabajador tiene un accidente laboral, el 10% de los encuestados eligieron por la alternativa indeciso, asimismo un 5% de los encuestados señala por la alternativa en desacuerdo, y finalmente un 5% de los encuestados optó por la alternativa totalmente de acuerdo.

- 12.- **¿Es vital para la protección del trabajador que no haya ningún vacío respecto a la Obligación en caso de accidente?**



### INTERPRETACIÓN

El 40% de los encuestados opinaron por la alternativa totalmente de acuerdo es vital para la protección del trabajador que no haya ningún vacío respecto a la Obligación en caso de accidente, un 10% de los encuestados expresó por la alternativa de acuerdo, asimismo el 5% de los encuestados refirió por la alternativa indeciso, el 5% de los encuestados respondió a la alternativa en desacuerdo y finalmente el 40% de los encuestados precisó con la alternativa totalmente en desacuerdo.

**13.- ¿Cree usted que uno de los aspectos negativos en el ámbito laboral, es la carencia de Obligación de las compañías de Intercedoras laboral?**

### INTERPRETACIÓN

El 25% de los encuestados expresó con la alternativa totalmente de acuerdo, y 5% de los encuestados indica por la alternativa de acuerdo, un 5% de los encuestados se inclinó por la alternativa indeciso, un 15% de los encuestados respondió por la alternativa en desacuerdo y finalmente un 50% de los encuestados optó por la alternativa totalmente en desacuerdo que uno de los aspectos negativos en el ámbito laboral, es la carencia de Obligación de las compañías de Intercedoras laboral.

**14.- ¿Considera usted que no hay una política de protección al trabajador por parte del estado?**

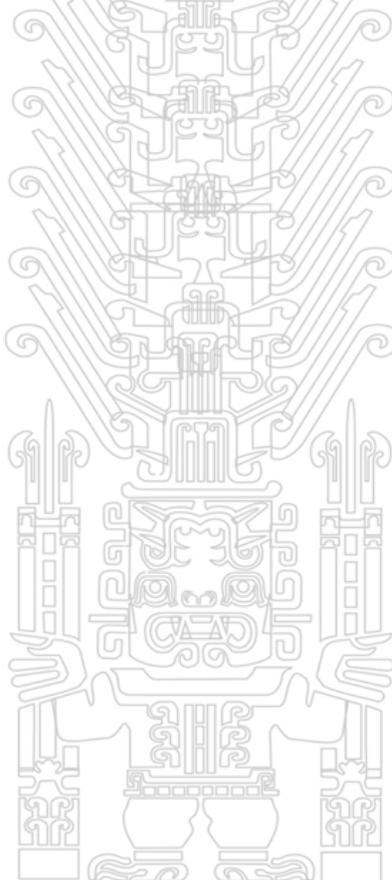
### INTERPRETACIÓN

El 50% de los encuestados manifestó por la alternativa totalmente de acuerdo considera que no hay una política de protección al trabajador por parte del estado, un 5% de los encuestados opinaron por la alternativa indeciso, asimismo que un 5% de los encuestados indica por la alternativa en desacuerdo y un 40% de los encuestados aprecia por la alternativa totalmente en desacuerdo.

15.- ¿Cree usted que se debe eliminar la Intercedoras laboral en nuestro sistema laboral?

### INTERPRETACIÓN

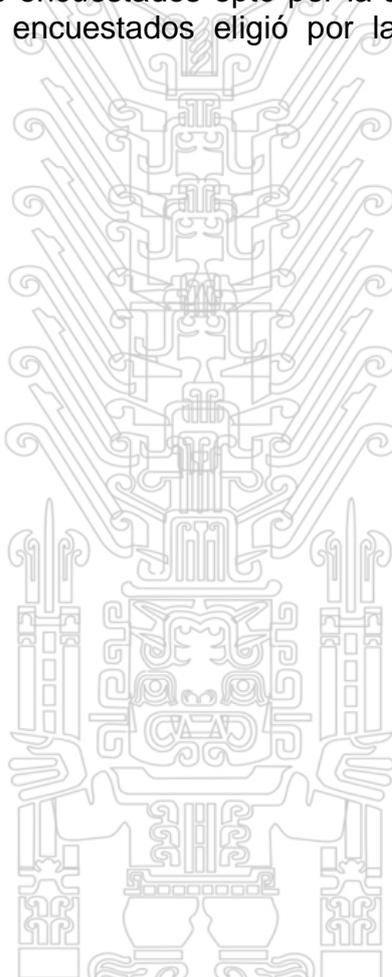
Se obtuvo el siguiente resultado, el 80% de los encuestados refirió por la alternativa totalmente de acuerdo, que se debe eliminar la Intercedoras laboral en nuestro sistema laboral, el 10% de los encuestados consideran por la alternativa indeciso, un 5% de los encuestados eligieron por la alternativa en desacuerdo y finalmente un 5% de los encuestados precisan por la alternativa totalmente en desacuerdo.



16.- ¿Considera usted que el trabajador está indefenso ante un accidente laboral por la existencia de leyes ineficientes?

### INTERPRETACIÓN

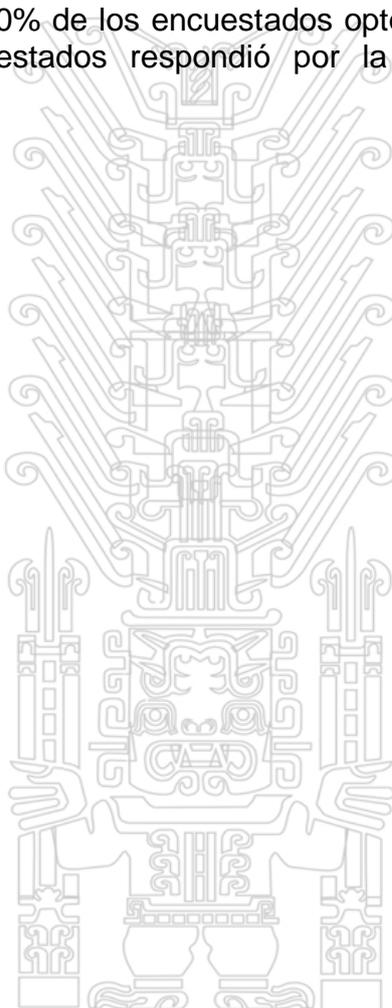
De la interpretación del cuadro se observa que a esta pregunta los encuestados respondieron en un 90% por la alternativa totalmente de acuerdo, que el trabajador está indefenso ante un accidente laboral por la existencia de leyes ineficientes, y el 5% de los encuestados optó por la alternativa en desacuerdo y finalmente un 5% de los encuestados eligió por la alternativa totalmente en desacuerdo.



17.- ¿Cree usted, que los sindicatos no cumplen su rol de defensa de los derechos de los trabajadores?

### INTERPRETACIÓN

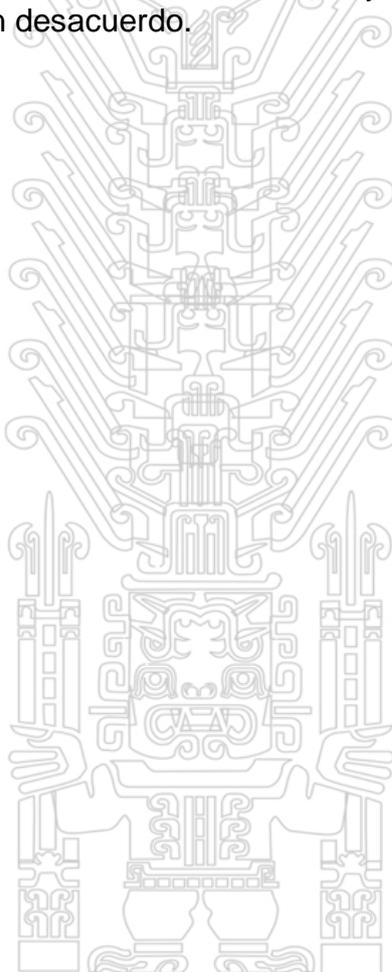
El gráfico señala que el 80% de los encuestados considera por la alternativa totalmente de acuerdo, que los sindicatos no cumplen su rol de defensa de los derechos de los trabajadores, un 2.5% de los encuestados indica por la alternativa de acuerdo, asimismo el 10% de los encuestados optó por la alternativa indeciso y un 7.5% de los encuestados respondió por la alternativa totalmente en desacuerdo.



18.- ¿Considera usted que el ministerio de Laborales no cumple con los presupuestos constitucionales de protección al trabajador?

### INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada manifiesta el 90% de los encuestados por la alternativa totalmente de acuerdo, que el ministerio de Laborales no cumple con los presupuestos constitucionales de protección al trabajador, un 5% de los encuestados aprecia por la alternativa de acuerdo y un 5% de los encuestados precisa por la alternativa en desacuerdo.

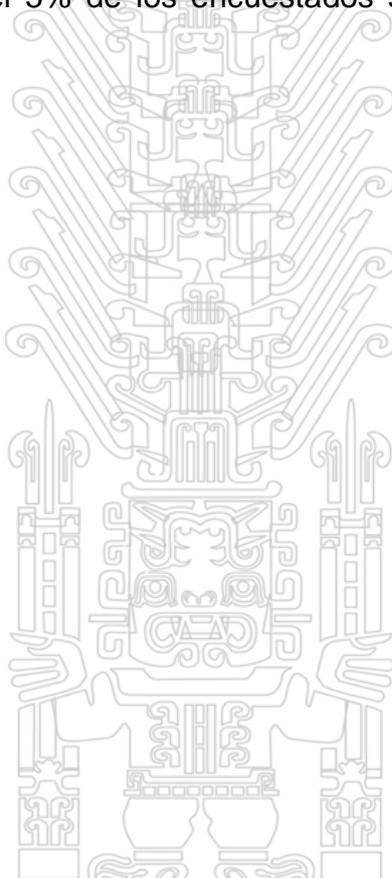


**19.- ¿Considera usted que los trabajadores en el Perú, no tiene una protección idónea de sus derechos laborales?**

**¿Considera usted que los trabajadores en el Perú, no tiene una protección idónea de sus derechos laborales?**

### **INTERPRETACIÓN**

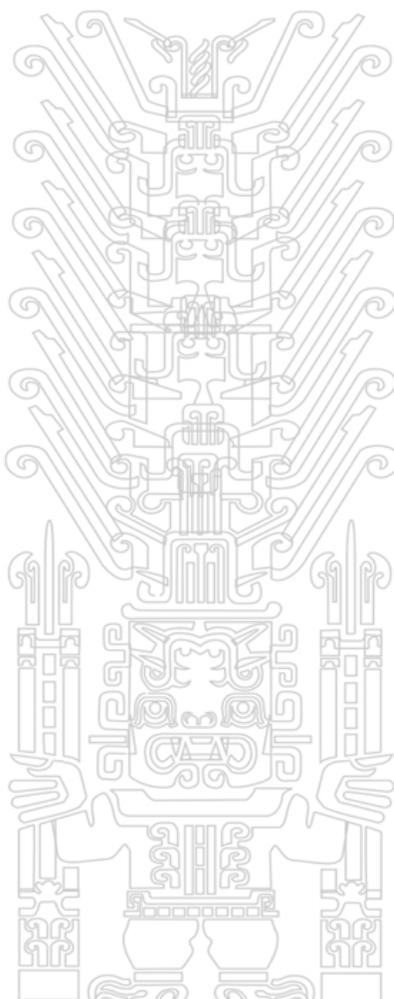
Se obtuvo el siguiente resultado, el 80% de los encuestados expresó por la alternativa totalmente de acuerdo, que los trabajadores en el Perú, no tiene una protección idónea de sus derechos laborales, un 10% de los encuestados eligió por la alternativa indeciso, el 5% de los encuestados optaron por la alternativa en desacuerdo y finalmente el 5% de los encuestados se inclinó por la alternativa totalmente en desacuerdo.



20.- ¿Considera usted que debe de emitirse una nueva legislación laboral respecto a los Sucesos de Laborales?

### INTERPRETACIÓN

Como resultado de la encuesta el 90% de los encuestados manifestó por la alternativa totalmente de acuerdo, que debe de emitirse una nueva legislación laboral respecto a los Sucesos de Laborales, y finalmente el 10% de los encuestados señala por la alternativa totalmente en desacuerdo.



#### **4.2.3. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE LABORALES**

- 21.- ¿Cree usted, que las compañías intercedorass, deben tener una Obligación Humanitaria con las compañías Consumidoras cuando un trabajador tiene un accidente laboral?**

##### **INTERPRETACIÓN**

Apreciando el cuadro tenemos que el 90% eligió la alternativa totalmente de acuerdo que las compañías intercedorass, deben tener una Obligación Humanitaria con las compañías Consumidoras cuando un trabajador tiene un accidente laboral, asimismo el 5% de los encuestados indica por la alternativa en desacuerdo y el 5% de los encuestados se inclinó por la alternativa totalmente de acuerdo.

- 22.- ¿Es vital para la protección del trabajador que no haya ningún vacío respecto a la Obligación en caso de accidente?**

##### **INTERPRETACIÓN**

Respecto a la pregunta formulada se obtuvo el siguiente resultado: el 75% de los encuestados refirió por la alternativa totalmente de acuerdo, es vital para la protección del trabajador que no haya ningún vacío respecto a la Obligación en caso de accidente, el 5% de los encuestados opinaron por la alternativa de acuerdo, un 7.5% de los encuestados manifestó por la alternativa indeciso, el 2.5% de los encuestados precisan por la alternativa en desacuerdo y un 10% de los encuestados considera por la alternativa totalmente en desacuerdo.

- 23.- ¿Cree usted que una de los aspectos negativos en el ámbito laboral, es la carencia de Obligación de las compañías de Intercedoras laboral?**

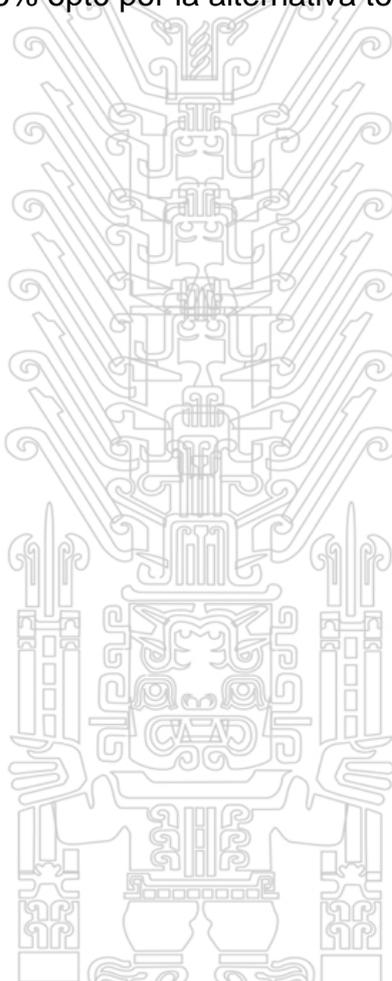
##### **INTERPRETACIÓN**

Al verificar la información entregada por los encuestados, encontramos que el 90% expresó por la alternativa totalmente de acuerdo que una de los aspectos negativos en el ámbito laboral, es la carencia de Obligación de las compañías de Intercedoras laboral, un 5% de los encuestados eligieron por la alternativa de acuerdo, asimismo un 2.5% de los encuestados aprecia por la alternativa indeciso y finalmente un 2.5% de los encuestados optaron por la alternativa totalmente en desacuerdo.

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

### INTERPRETACIÓN

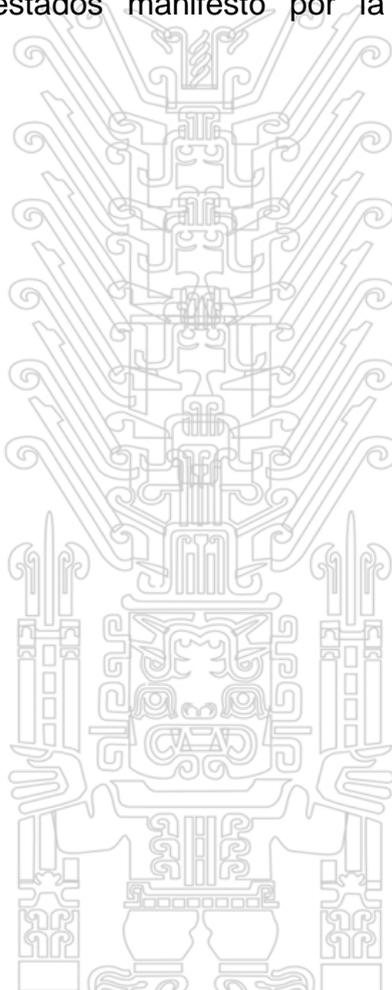
Podemos observar en el gráfico que el 95% de los encuestados señala por la alternativa totalmente de acuerdo que no hay una política de protección al trabajador por parte del estado, un 2.5% de los encuestados refirió por la alternativa indeciso y un 2.5% optó por la alternativa totalmente en desacuerdo.



25.- ¿Cree usted que se debe eliminar la Intercedoras laboral en nuestro sistema laboral?

### INTERPRETACIÓN

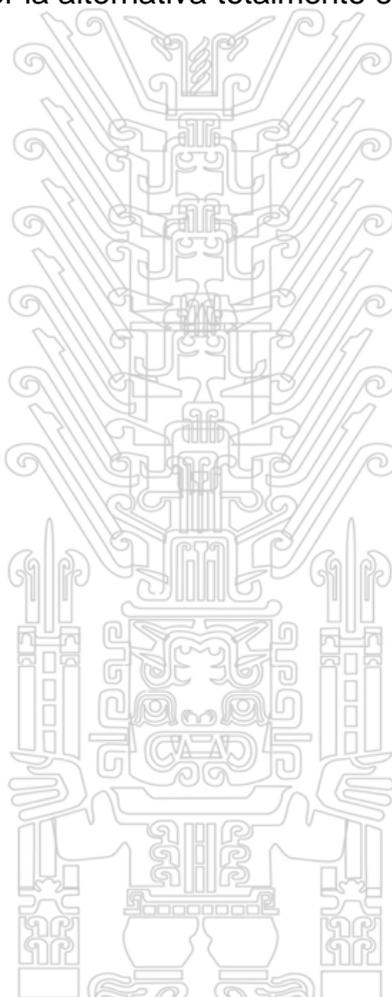
En relación a la pregunta, el 50% de los encuestados aprecia por la alternativa totalmente de acuerdo que se debe eliminar la Intercedoras laboral en nuestro sistema laboral, el 20% de los encuestados precisa por la alternativa de indeciso, y un 30% de los encuestados manifestó por la alternativa totalmente en desacuerdo.



26.- **¿Considera usted que el trabajador está indefenso ante un accidente laboral por la existencia de leyes ineficientes?**

### **INTERPRETACIÓN**

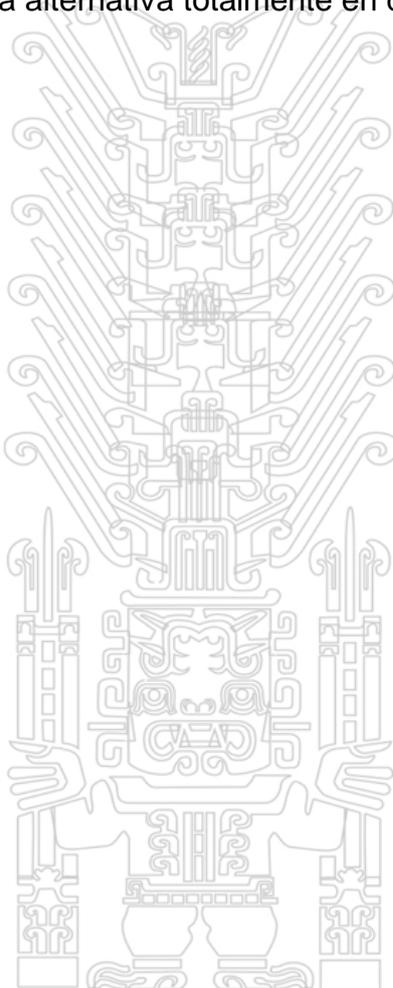
Al revisar la información con la pregunta se encuentra que el 80% de los encuestados se inclinó por la alternativa totalmente de acuerdo que el trabajador está indefenso ante un accidente laboral por la existencia de leyes ineficientes, mientras un 5% de los encuestados considera por la alternativa de acuerdo, el 5% de los encuestados expresó por la alternativa en desacuerdo y finalmente el 10% de los encuestados optó por la alternativa totalmente en desacuerdo.



27.- ¿Cree usted, que los sindicatos no cumplen su rol de defensa de los derechos de los trabajadores?

### INTERPRETACIÓN

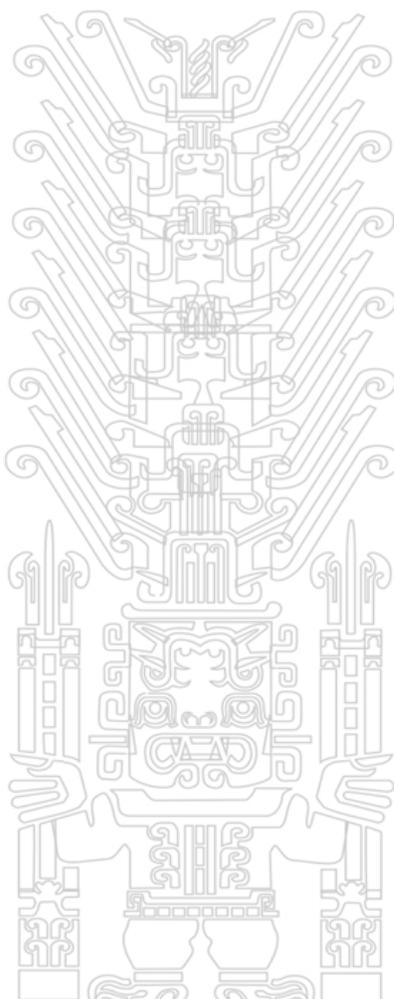
De acuerdo con las preguntas formuladas se tiene que el 95% de los encuestados respondió por la alternativa totalmente de acuerdo que los sindicatos no cumplen su rol de defensa de los derechos de los trabajadores, y un 5% de los encuestados opinaron por la alternativa totalmente en desacuerdo.



28.- **¿Considera usted que el ministerio de Laborales no cumple con los presupuestos constitucionales de protección al trabajador?**

### **INTERPRETACIÓN**

Podemos notar en el gráfico N° 28 que del total de personas encuestadas, el 90% optó por la alternativa totalmente de acuerdo, que el Ministerio de Laborales no cumple con los presupuestos constitucionales de protección al trabajador, mientras el 5% de los encuestados eligieron por la alternativa en desacuerdo y un 5% de los encuestados manifestó por la alternativa totalmente en desacuerdo.



**29.- ¿Considera usted que los trabajadores en el Perú, no tiene una protección idónea de sus derechos laborales?**

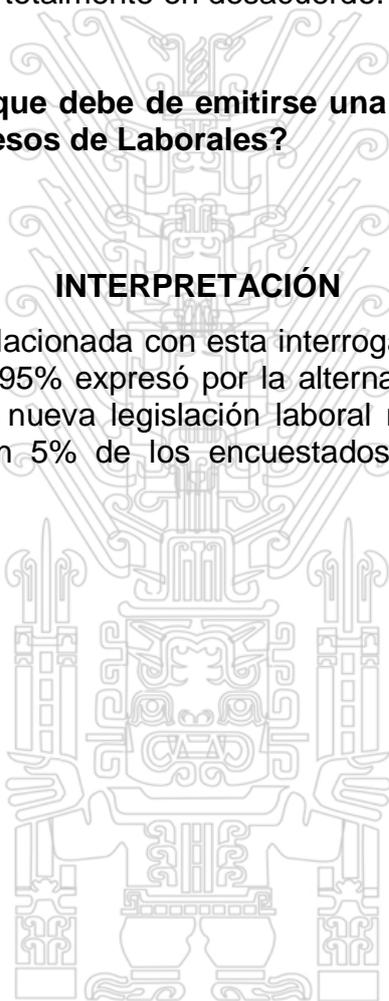
### **INTERPRETACIÓN**

Como podemos apreciar en el gráfico N° 28 que el 90% de los encuestados precisaron por la alternativa totalmente de acuerdo que los trabajadores en el Perú, no tiene una protección idónea de sus derechos laborales, por otro lado un 5% de los encuestados opinaron por la alternativa de acuerdo, el 2.5% de los encuestados señalaron por la alternativa indeciso, y un 2.5% de los encuestados considera por la alternativa totalmente en desacuerdo.

**30.-- ¿Considera usted que debe de emitirse una nueva legislación laboral respecto a los Sucesos de Laborales?**

### **INTERPRETACIÓN**

Al revisar la información relacionada con esta interrogante, se ha encontrado que el personal encuestado el 95% expresó por la alternativa totalmente de acuerdo que debe de emitirse una nueva legislación laboral respecto a los Sucesos de Laborales, y finalmente un 5% de los encuestados precisa por la alternativa indeciso.



#### 4.2.4. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS TRABAJADORES DE COMPAÑÍAS

31.- **¿Cree usted, que las compañías intercedorass, deben tener una Obligación Humanitaria con las compañías Consumidoras cuando un trabajador tiene un accidente laboral?**

##### INTERPRETACIÓN

Como resultado de la encuesta se aprecia que el 90% de los encuestados señala por la alternativa totalmente de acuerdo que las compañías intercedorass, deben tener una Obligación Humanitaria con las compañías Consumidoras cuando un trabajador tiene un accidente laboral, mientras un 2.5% de los encuestados indica por la alternativa de acuerdo, por otro lado el 2.5% de los encuestados mostró una opinión en desacuerdo y un 5% de los encuestados manifestó por la alternativa totalmente en desacuerdo.

32.- **¿Es vital para la protección del trabajador que no haya ningún vacío respecto a la Obligación en caso de accidente?**

##### INTERPRETACIÓN

En el presente cuadro se observa que el 75% de los encuestados eligió la alternativa totalmente de acuerdo es vital para la protección del trabajador que no haya ningún vacío respecto a la Obligación en caso de accidente, un 10% de los encuestados señalaron por la alternativa de acuerdo, el 15% de los encuestados respondió por la alternativa totalmente de acuerdo.

- 33.- **¿Cree usted que uno de los aspectos negativos en el ámbito laboral, es la carencia de Obligación de las compañías de Intercedoras laboral?**

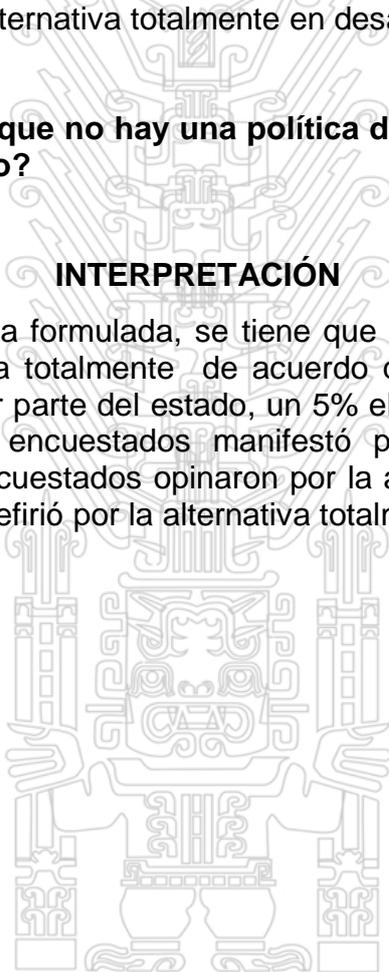
#### **INTERPRETACIÓN**

Al verificar la información entregada por los encuestados, encontramos que el 50% opinaron por la alternativa totalmente de acuerdo que uno de los aspectos negativos en el ámbito laboral, un 10% se inclinó por la alternativa indeciso, el 10% de los encuestados precisan por la alternativa en desacuerdo y el 30% de los encuestados eligió por la alternativa totalmente en desacuerdo.

- 34.- **¿Considera usted que no hay una política de protección al trabajador por parte del estado?**

#### **INTERPRETACIÓN**

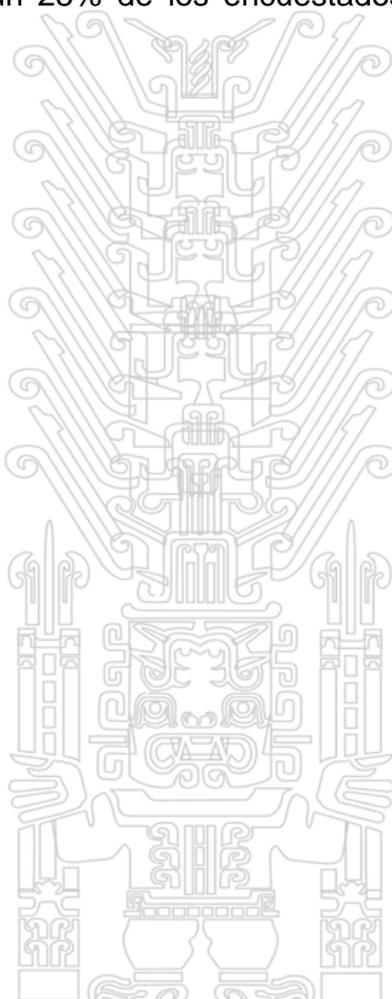
De acuerdo con la pregunta formulada, se tiene que el 75% de los encuestados considera por la alternativa totalmente de acuerdo que no hay una política de protección al trabajador por parte del estado, un 5% eligieron por la alternativa de acuerdo, el 10% de los encuestados manifestó por la alternativa indeciso, asimismo un 5% de los encuestados opinaron por la alternativa en desacuerdo y el 5% de los encuestados refirió por la alternativa totalmente en desacuerdo.



35.- ¿Cree usted que se debe eliminar la Intercedoras laboral en nuestro sistema laboral?

### INTERPRETACIÓN

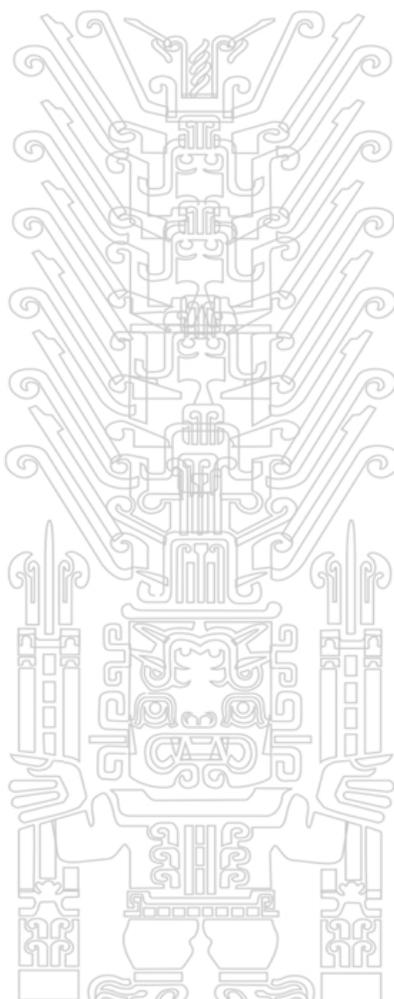
El 50% de los encuestados manifestó por la alternativa totalmente de acuerdo que se debe eliminar la Intercedoras laboral en nuestro sistema laboral, un 7.5% de los encuestados respondió por la alternativa de acuerdo, el 2.5% de los encuestados señala por la alternativa indeciso, un 15% refirió por la alternativa en desacuerdo y finalmente un 25% de los encuestados aprecia por la alternativa totalmente en desacuerdo.



36.- **¿Considera usted que el trabajador está indefenso ante un accidente laboral por la existencia de leyes ineficientes?**

### **INTERPRETACIÓN**

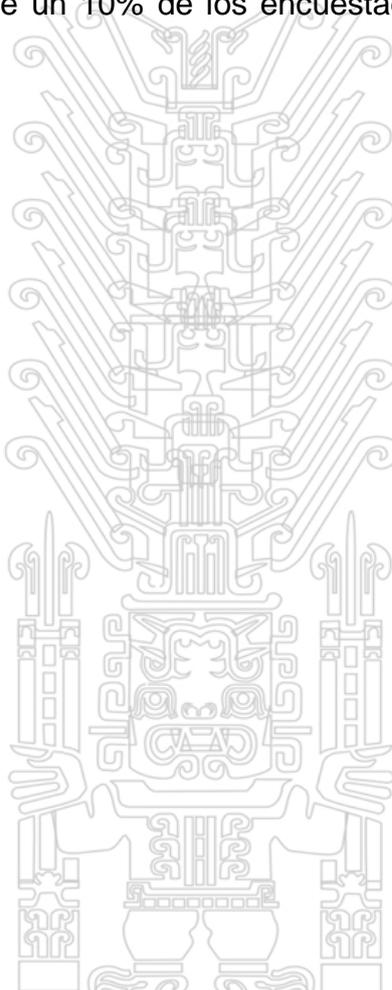
Al revisar la información con la pregunta se encuentra que el 90% de los encuestados expresó por la alternativa totalmente de acuerdo que el trabajador está indefenso ante un accidente laboral por la existencia de leyes ineficientes, y el 10% de los encuestados optó por la alternativa totalmente en desacuerdo.



37.- ¿Cree usted, que los sindicatos no cumplen su rol de defensa de los derechos de los trabajadores?

### INTERPRETACIÓN

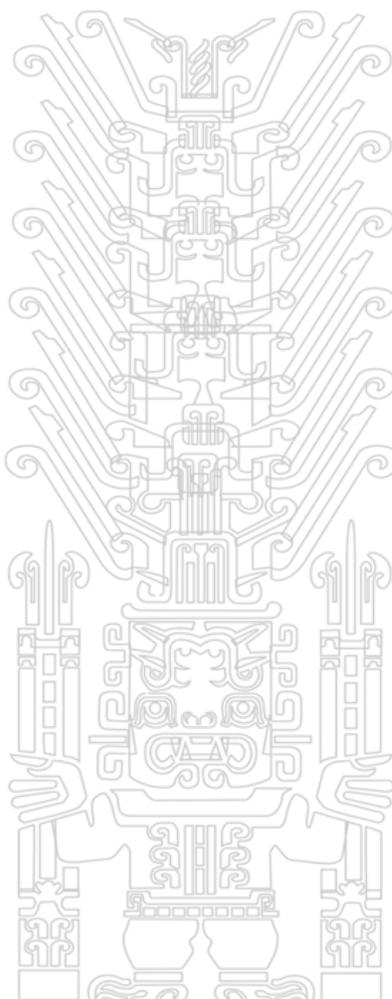
El 75% de los encuestados optó por la alternativa totalmente de acuerdo que los sindicatos no cumplen su rol de defensa de los derechos de los trabajadores, un 5% de los encuestados expresó por la alternativa de acuerdo, el 7.5% de los encuestados se inclinó por la alternativa indeciso, un 2.5% indica por la alternativa en desacuerdo y finalmente un 10% de los encuestados eligió por la alternativa totalmente en desacuerdo.



**38.- ¿Considera usted que el ministerio de Laborales no cumple con los presupuestos constitucionales de protección al trabajador?**

### **INTERPRETACIÓN**

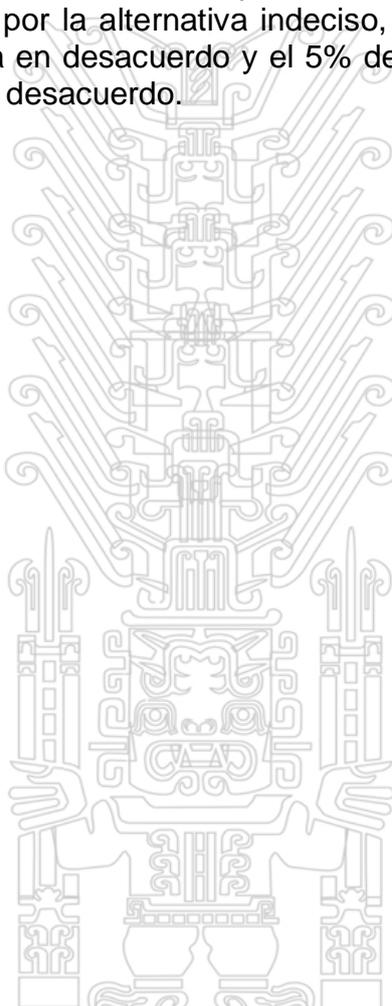
En lo concerniente a los datos recopilados en la pregunta, se puede observar con bastante claridad que el 100% de los encuestados expresó por la alternativa totalmente de acuerdo que el ministerio de Laborales no cumple con los presupuestos constitucionales de protección al trabajador.



39.- ¿Considera usted que los trabajadores en el Perú, no tiene una protección idónea de sus derechos laborales?

### INTERPRETACIÓN

Observando la información y parte gráfica de la interrogante, se encuentra que el 80% de los encuestados señala la alternativa totalmente de acuerdo que los trabajadores en el Perú, no tiene una protección idónea de sus derechos laborales, un 10% precisa por la alternativa indeciso, un 5% de los encuestados manifestó por la alternativa en desacuerdo y el 5% de los encuestados eligió por la alternativa totalmente en desacuerdo.



**40.- ¿Considera usted que debe de emitirse una nueva legislación laboral respecto a los Sucesos de Laborales?**

**INTERPRETACIÓN**

Resulta importante señalar que la información recopilada evidencia que la mayoría de los encuestados representado por un 70% manifestó por la alternativa totalmente de acuerdo que debe de emitirse una nueva legislación laboral respecto a los Sucesos de Laborales, un 10% de los encuestados optó por la alternativa de acuerdo, el 7.5% de los encuestados se inclinó por la alternativa indeciso, el 2.5% de los encuestados respondió por la alternativa en desacuerdo y finalmente el 10% de los encuestados expresó por la alternativa totalmente en desacuerdo.



## CAPITULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. DISCUSIÓN

Actualmente no existe norma que legisle en forma objetiva la Obligación civil de las compañías principales, siendo que sólo existen sobre Obligación de las compañías Consumidoras al existir vínculo laboral, subordinación y remuneración; Por ende por la ausencia de la norma los magistrados viene fallando las controversias sobre indemnización en forma errónea en perjuicio de la víctima, responsabilizando sólo a la compañías Consumidoras o contratista, por eso necesario proponer norma sobre la Obligación civil Humanitaria.

De modo que las compañías Consumidoras de compañías de servicios temporales y complementarios, responden directamente de las infracciones por el incumplimiento del deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de Compañías de Servicios Temporales, es quién garantiza:

a) La coordinación eficaz y eficiente de la gestión en prevención de riesgos laborales.

b) La seguridad y salud de los trabajadores.

c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normatividad vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del

Laborales, sin perjuicio de la Obligación de cada uno por la seguridad y salud de sus propios trabajadores.

En comparación con el derecho comparado, tenemos 3 países (Colombia, Chile, Perú), se ha establecido la Obligación directa de la compañías principal en materia de seguridad y salud en el Laborales. En Perú, la Obligación directa opera en caso de incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de la Compañías de Servicios Temporales.

a) Obligación por el pago de la póliza.

A esos efectos deberá hacerse no solo un control de vigencia del seguro al inicio de la contratación, sino también al momento del ingreso de nuevo personal a desempeñar funciones, debiéndose solicitar las altas respectivas así como el certificado de vigencia de la póliza.

b) Obligación por recuperos y sanciones impuestas por el BSE

Conforme lo dispuesto por la primera de las leyes mencionadas, el compañíasrio principal también es responsable por el pago de los recuperos o sanciones que aplique el BSE respecto de los trabajadores de la subcontratista o intercedoras.

Ahora bien, como contrapartida de esto, el BSE está facultado para iniciar el recupero de los gastos médicos y rentas que se abonen en los siguientes casos:

**SUCESOS O ENFERMEDADES PROFESIONALES SUFRIDAS POR PERSONAL SIN COBERTURA (CONTRATADO “EN NEGRO”),**

SUCESOS O ENFERMEDADES PROFESIONALES QUE SOBREVENGAN COMO CONSECUENCIA DEL DOLO O CULPA GRAVE DEL EMPLEADOR, EN EL INCUMPLIMIENTO DE NORMATIVA DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL.

Coadyuva con esto último, el hecho de que la propia ley de tercerizaciones, impone sobre el compañíasrio principal el deber de colaboración en la aplicación de las medidas de seguridad.

De todas formas entendemos que respecto del compañíasrio principal el BSE solo podría iniciar el recupero contra el mismo, en caso de existir personal sin cobertura (fuera de planilla), o si se acreditare el dolo o culpa grave también de su parte, en el incumplimiento de la normativa de seguridad.

En otras palabras, que también exista un incumplimiento grave de su parte respecto de la normativa de seguridad e higiene laboral.

De lo contrario se estaría responsabilizando en forma objetiva al compañíasrio principal, tornándose incluso en una Obligación mayor a la que tiene respecto de su propio personal, respecto del cual el BSE solo le iniciaría el recupero si hay dolo o culpa grave de su parte.

### **Países de Centroamérica y México**

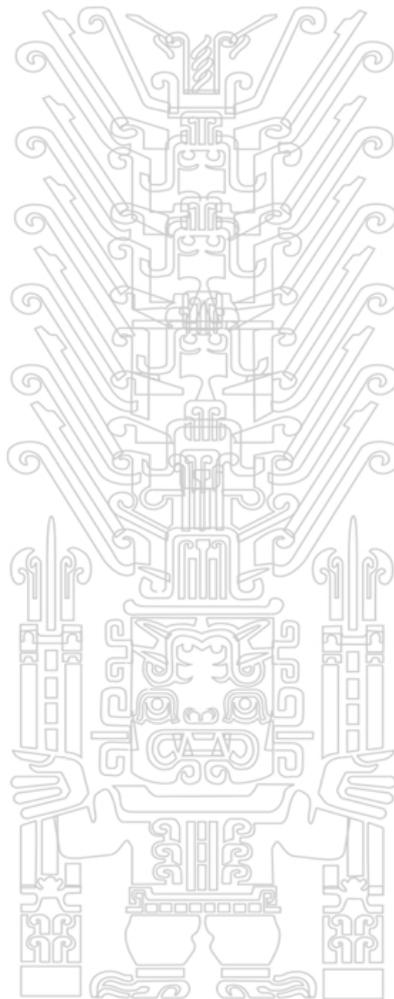
**Artículo 26.-** Alcances de la solidaridad en el caso de accidente laboral.

La compañías Consumidoras es Humanitariamente responsable con la entidad que le destaca trabajadores por los Sucesos laborales que puedan ocurrir dentro de las horas laborales en la compañías Consumidoras.

## 5.2. CONCLUSIONES

- a) En nuestro país, en materia de seguridad y salud en el Laborales, tenemos normas que regulan un grado de Obligación como el artículo 42° de la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección de Laborales). Asimismo, el empleador vigilará el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud (Ley Nro. 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Laborales Arts. 53°, 65°, 77° y 103°; artículo 61° del Decreto Supremo N° 009-2005-TR). Las entidades empleadoras, están obligadas a verificar que todos los trabajadores destacados a su centro de Laborales, han sido debidamente asegurados; (artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-98-SA), pudiendo observar que no existe normas sobre Obligación civil Humanitaria en las compañías Consumidoras y compañías de Intercedoras en los Sucesos laborales.
- b) En el ámbito de las compañías de servicios temporales, las obligaciones en el campo jurídico laboral entre el trabajador en misión, la compañías de servicios temporales y el usuario es compleja. No es suficiente nuestro marco normativo peruano. Nuestra investigación nos demuestra que es posible relacionar las víctimas de los Sucesos laborales con la compañías Consumidoras y la compañías de Intercedoras, a través de la dación de una norma legal que regule tal relación.
- c) Entonces es posible proponer mediante norma, la Obligación civil Humanitaria de la compañías Consumidoras e Intercedoras en los Sucesos laborales, donde se pueda afirmar que el agente intermediador, como empleador, es el único obligado a responder por el contrato de Laborales de los trabajadores en misión, dicha

posibilidad será la inclusión de un artículo en la ley que regule los alcances de la solidaridad en el caso de accidente laboral.



### 5.3. RECOMENDACIONES

- a) Frente a situaciones de los Sucesos laborales, y a la Obligación ineludible que deben asumir las compañías Consumidoras de servicios tercerizados, existe Obligación civil Humanitaria de las compañías Consumidoras y compañías de Intercedoras laboral en los Sucesos laborales.
- b) El poder fiscalizador del Estado llega al campo de la Intercedoras laboral; en algunos eventos, como sucede frente a las compañías de servicios temporales, el ejercicio de dicha actividad sin autorización conlleva a sanciones de carácter económico y legal; esa actividad fiscalizadora se justifica por la prevalencia de los derechos laborales a favor del personal enviado a la compañías Consumidoras. Esta intervención no sólo debe presentarse en este frente sino también en el ámbito de los Sucesos laborales.
- c) La Legislación Laboral Peruana no sólo reconoce la existencia e intervención del intermediario dentro de la realidad en que se desarrollan las relaciones de Laborales, sino que la regula en forma extensa y reglamentarista, estableciendo los supuestos dentro de los cuales es procedente prestar sus servicios, las formas que puede adoptar, la adecuada cautela de los derechos de los trabajadores destacados mediante la extensión de las remuneraciones y condiciones de Laborales que el usuario proporciona a su personal, en base a este reconocimiento, con la aplicación de una nueva normatividad, se relaciona a las víctimas de los Sucesos laborales con la compañías Consumidoras y la compañías de Intercedoras.
- d) Proponemos la siguiente norma sobre la Obligación civil Humanitaria de la compañías Consumidoras e Intercedoras en los Sucesos laborales:

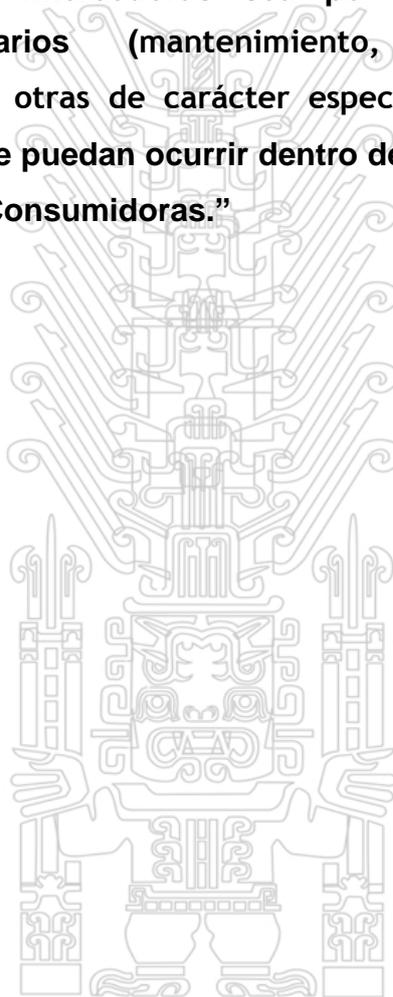
Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

Adición del artículo que regula los alcances de la solidaridad en el caso de accidente laboral, en el DECRETO SUPREMO N° 003-2002-TR de 26 abril de 2002.<sup>1</sup>

**“Artículo 26.- Alcances de la solidaridad en el caso de accidente laboral.**

**La compañías Consumidoras es Humanitariamente responsable con la compañías que destaca trabajadores denominada intercedoras sea por servicios temporales o complementarios (mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad, y otras de carácter especializado) en los Sucesos laborales que puedan ocurrir dentro de las horas laborales en la compañías Consumidoras.”**



#### 5.4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ABELIUK MANASEVICH, René. (1993) *Las Obligaciones*. T. 1. Editorial Jurídica de Chile. 3ra. Edición. Santiago.
2. ALONSO GARCIA, Manuel. (1982) *Curso de Derecho de Laborales*, México UNAM. 5ta.
3. ALBALADEJO, Manuel. (1997) *Derecho de Obligaciones*. Vol. 1. Editorial Bosch. 10ma. Edición. Barcelona.
4. ALPA Guido. (2006). *Nuevo Tratado de Obligación Civil* Lima Jurista Editores.
5. ALTERINI, Atilio Aníbal. (1998) *Derecho de Obligaciones*. Buenos Aires Editorial Abeledo-Perrot.
6. ARCE ORTIZ, Elmer. (2008) *Derecho individual del Laborales en el Perú*. Desafíos y deficiencias, Editorial Palestra, Lima.
7. ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. (2011) *Los contratos de Laborales temporal*. Un estudio práctico acerca de los contratos sujetos a modalidad, Editorial Grijley, Lima.
8. BARASSI LUDOVICO. (1953) *Tratado de Derecho del Laborales*, Editorial Alfa, T.II.
9. BORDA, Guillermo. (1994) *Tratado de Derecho Civil. Obligaciones*, T. 1. Editorial Perrot. 7ma. Edición. Buenos Aires.
10. BURGIO, Gustavo Alberto. (2005) "*La solidaridad legal que deviene de la aplicación de las normas societarias, más protectorias que las del ámbito del Derecho laboral*", en Grisolia, Julio Armando (dir.), *Derecho del Laborales*, Buenos Aires, Editorial Nova Tesis.
11. CABANELLAS, Guillermo. (1970) *Diccionario de Derecho Usual* Madrid, Editorial Santillana. tomo II.
12. CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry. (2004) *El principio de Primacía de la Realidad*.
13. CAZEAUX, Pedro y TRIGO REPRESAS, Félix. *Derecho de las Obligaciones*. T. 11. Editora Platense. 2da. Edición. Buenos Aires.

14. CRUZ VILLALÓN, Jesús. (1994) *“Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales”*, en *Laborales y Seguridad Social*, Nº 13, Madrid.
15. CUCHO MENDOZA. (1999) *Concesiones Minera en el Perú* En Manual de Derecho Minero en el Perú. Lima. Editorial Cuzco.
16. DE CUPIS, Adriano. (1975) *El Daño. Teoría General de la Obligación Civil*. Traducción a la segunda edición italiana por Ángel Martínez Sarrión. Casa Editorial Bosch. Barcelona.
17. DEL REY GUANTER, Salvador y Gala Durán, Carolina. (2000) *“Laborales autónomo y descentralización productiva”*, en *Relaciones Laborales*, Nº 1, Madrid.
18. DECISIÓN 547, *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Laborales*.
19. DÍAZ AROCO, Teófila. (2005) *Derecho Individual De Laborales*. Lima Ediciones Jurídicas.
20. DÍEZ PICAZO, Luís. (1999) *Derecho de daños*, Editorial Civitas, Madrid.
21. ESPINOZA Laureano, Frank. (2008) *“¿El fin de la Intercedoras laboral?”*, en *JuS-Doctrina & Práctica*, Nº 5, Lima.
22. FERNANDEZ Arturo. (2009) *Jornada laboral minera - aspectos sobre su constitucionalidad*. Lima. PUPC.
23. FERNÁNDEZ SESSAREGO. (2002) *Apuntes Sobre el Daño a la Persona*. El artículo ha sido publicado en el libro *“La persona humana”*, dirigido por Guillermo A. Borda, Editora “La Ley”, Buenos Aires, 2001 y en *“Ius et Veritas, Edición Especial, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima*.
24. FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos. (1999) *Nuevas tendencias en el derecho de las personas*. Lima PUPC.
25. FERREIRÓS, Estela Milagros, Olavarría y Aguinaga, Jesús María, López Palomero, Eduardo y Vázquez, María Cristina. (2007) *El fraude y sus consecuencias jurídicas*, La Rocca, Buenos Aires.
26. GIORGI, Giorgio. (1987) *Teoría de las Obligaciones en el Derecho Moderno*, Volumen I. Imprenta de la Revista de Legislación, Madrid.

Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

27. GÓMEZ VALDEZ, Francisco. (1996) "Derecho Del Laborales – Las Relaciones Individuales Del Laborales" 1era Ed. S.M (San Marcos) Lima – Perú.
28. GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. (2007) La tutela de los trabajadores ante la descentralización productividad, Grupo Difusión, Sevilla.
29. HIBA, Juan Carlos. (2004) *Los Sucesos de Laborales no son cosa del destino y se deben prevenir*. Secretaría Regional Latinoamericana – Montevideo.
30. LACRUZ BERDEJO, José Luis. (1994) *Derecho de Obligaciones*. Vol. 1, Parte General: Teoría General del Contrato. Edit. Bosch, 3ra. Edición. Barcelona.
31. LEÓN BARANDIARÁN, José. (1992) *Tratado de Derecho Civil Peruano*. T.III, Vol. 1, Las Obligaciones. WG Editor. 1 ra. Edición. Lima.
32. LEYSER LEÓN. (2007) *La Obligación Civil Líneas Fundamentales* Lima Jurista Editores.
33. LÓPEZ HERRERA, Edgardo *Introducción a la Obligación Civil*. Buenos Aires. (2001) Artículo recuperado el 12 de Marzo del 2014 en <http://www.derecho.unt.edu.ar/publicaciones/IntrodObligacióncivil.pdf>
34. MARTÍNEZ RAVE, Gilberto. (1996) *Obligación Civil Extracontractual en Colombia*. Biblioteca Jurídica Dike. 9a Edición.
35. MENA BUITRÓN Marcela Paola. (2007) "Creación de una compañías de Intercedoras laboral que brinde servicio al sector financiero de Quito". Quito.
36. MOLINA GUTIÉRREZ María. (2009) *Seguridad y salud en el Laborales (SST)*. Santiago.
37. MONCADA LEZAMA María Constanza. (2000) *Implicaciones laborales del outsourcing* Pontificia universidad javeriana facultad de ciencias jurídicas departamento de derecho laboral Santa Fe de Bogotá.
38. MOSSET ITURRASPE, Jorge. (1995) "Introducción a la Obligación Civil." Argentina.

39. MONTERO AROCA, Juan. "La legitimación en el Código Procesal Civil del Perú". En: *Ius et Praxis*. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Lima. Nº 24.
40. OIT *Obligación en materia de seguridad y salud en el Laborales. Artículo recuperado el 22 de Mayo del 2014 en [http://actrav.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2347&Itemid=1598](http://actrav.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=2347&Itemid=1598)*
41. PARRA Manuel. (2009) *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago Central Unitaria de Trabajadores de Chile.
42. ROBAINA FERNÁNDEZ. (1998) *¿Cómo enfrentar los Sucesos del Laborales? Lineamientos para su prevención y control*. Rev Cubana Med Gen Integr 1998 XLVII Reunión: Comité Regional Salud de los Trabajadores. Washington D.C.
43. SCHNEIDER, Ben. (2004) *Outsourcing: La herramienta de gestión que revoluciona el mundo*, Norma, Lima.
44. OMEBA. (1982) *Enciclopedia Jurídica* Buenos Aires.
45. OSPINA FERNÁNDEZ, Guillermo. (1984) *Régimen General de las Obligaciones*. Edit. Temis. 4ta. Edición. Bogotá.
46. OSTERLING PARODI, Felipe y CASTILLO FREYRE, Mario. (2005) *Tratado de Derecho de las Obligaciones*. En: Biblioteca Para Leer el Código Civil. Vol. XVI, Primera Parte, Fondo Editorial PUC, Lima.
47. PEIRANO FACIO, Jorge. (1981) *Obligación Extracontractual* Editorial Temis. Bogotá.
48. PELLEGRINI GRINOVER, Ada. (1988) "Acciones colectivas para la tutela del ambiente y de los consumidores". En: AA.VV. Estudios en Homenaje al Doctor Héctor Fix Zamudio en sus 30 años como investigador de las Ciencias Jurídicas. Tomo III. Derecho Procesal. México: Universidad Autónoma de México.
49. RASO DELGUE, Juan, "Outsourcing", en *Advocatus*, Nº 9, Lima, 2003
50. RASO DELGUE, Juan. (2000) "Outsourcing", en *Cuarenta y dos estudios sobre la desnaturalización compañíasrial y Derecho del Laborales*, Fundación de la Cultura Universitaria, Montevideo.

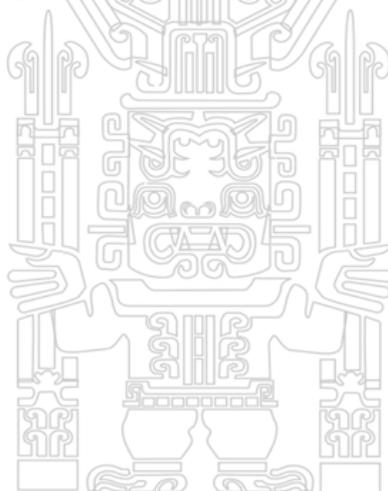
51. RODRÍGUEZ-PIÑEIRO, Miguel. (1972) “*La regulación protectora del Laborales en contratas*”, en Revista de Política Social, N° 93, Madrid.
52. ROMERO ZAVALA, Luis. (2005) *El Derecho de las Obligaciones en el Perú: La Concertación Obligatoria*, T. I. Editorial Fecat, Lima.
53. TABOADA CÓRDOBA, Lizardo. (2000) *Obligación Civil Extracontractual* Lima. Academia de la Magistratura.
54. TABOADA CÓRDOBA, Lizardo. (2013) *Elementos de Obligación Civil*, 3ra. Edic., Grijley, Lima.
55. TAMAYO JARAMILLO, Javier. (1986) *De La Obligación Civil*. Segunda Edición. Editorial Temis, S.A., Bogotá Colombia.
56. TOLEDO TORIBIO, Omar. (2006) “*Intercedoras Laboral, Outsourcing y downsizing*.”
57. TOYAMA MYYAGUSUKU, Jorge. (2008) *Tercerización e Intercedoras Laboral: Diferencias y Tendencias*, *Derecho y Sociedad*, Año XIX, N° 30.
58. TRAZEGNIES GRANDA, F. (1990) de *La Obligación extracontractual* (1988), reimpresión, t. II, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
59. VALENCIA ZEA, Arturo. *Derecho Civil*. (1990) Tomo III: De las Obligaciones. Editorial Temis, 8va. Edición, Bogotá.
60. VIDAL RAMIREZ, Fernando. (2006) “*La Obligación Civil*”. En la obra colectiva “*Obligación Civil Derecho de Daños. Teoría General de la Obligación Civil*”. Dirección de José Luis de los Mozos y Carlos A. Soto. Editora Jurídica Grijley. Lima.
61. VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo, *La Intercedoras laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico*, *Revista Ius et Veritas*, Año XIV Nro. 29.
62. YÁGÚEZ, Ricardo de. (1989) *La Obligación civil*, 2ª ed. Universidad de Deusto, Bilbao.
63. ZANNONI, Eduardo. (1988) “*El daño en la Obligación civil*”. Ediciones de Palma. Argentina.

**Normas:**

Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

64. Ley Nro. 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Laborales. Promulgado por el Presidente Constitucional de la Republica Ollanta Humala Tasso, 19 de agosto del 2011  
Consultada: 26 de marzo de 2015.
65. Decreto Supremo Nro. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29873 - Ley de Seguridad y Salud en el Laborales. Pub. En el "Peruano" el 25 de abril del 2012. Consultada: 26 de marzo de 2015.
66. Ley Nro. 27626 - Ley que regula la Actividad de Compañías de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores. Promulgado por el Presidente Constitucional de la Republica Alejandro Toledo el 08 de enero del 2002.  
Consultada: 26 de marzo de 2015.
67. Decreto Supremo Nro. 003-2002-TR - Reglamento de la Ley que regula la Actividad de Compañías de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.  
Consultada: 26 de marzo de 2015.  
[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_003\\_2002\\_T](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_2002_T)





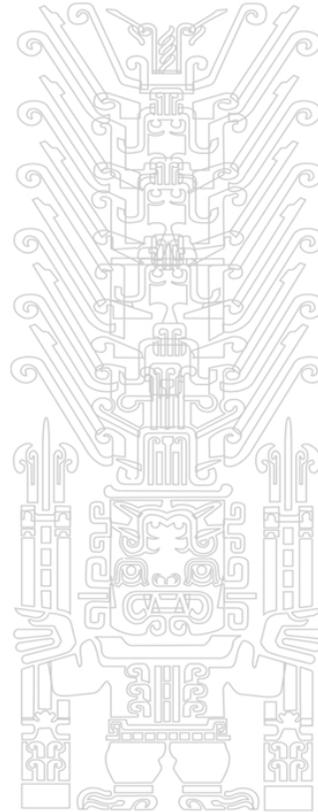
# ANEXOS

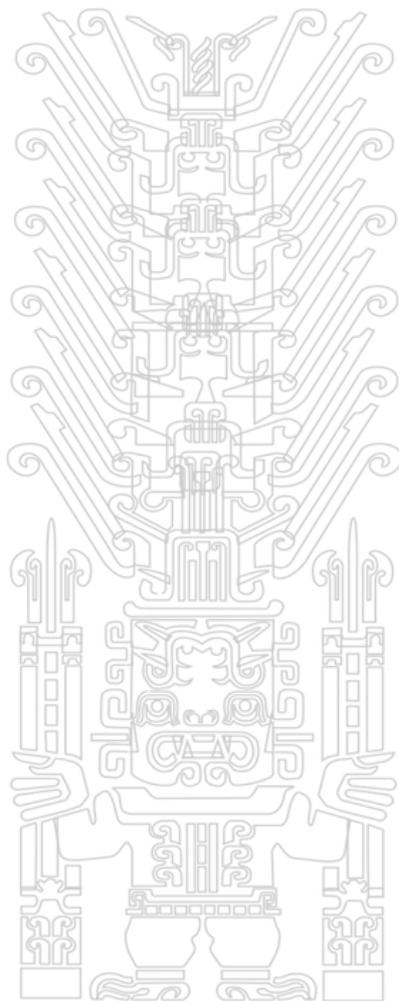
**ANEXO N° 01  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**“OBLIGACIÓN CIVIL HUMANITARIA ENTRE LAS COMPAÑIAS CONSUMIDORAS E INTERCEDORAS EN LOS SUCESOS DE LABORALES”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Existe Obligación civil Humanitaria de las compañías Consumidoras y compañías de Intercedoras laboral en los Sucesos laborales?</p> <p><b>Problemas específicos</b> a. ¿Existe normas sobre Obligación civil Humanitaria en las compañías Consumidoras y compañías de Intercedoras en los Sucesos laborales? b. ¿Es posible relacionar las víctimas de los Sucesos laborales con la compañías Consumidoras y la compañías de Intercedoras? c. ¿Es posible proponer mediante norma la Obligación civil Humanitaria de la compañías Consumidoras</p>	<p><b>Objetivo general</b> Estudiar la Obligación civil Humanitaria entre compañías Consumidoras y compañías de Intercedoras en los Sucesos laborales.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> a. Evaluar las normas actuales sobre la Obligación civil de las compañías Consumidoras y de Intercedoras en los Sucesos laborales b. Explicar a partir de los Sucesos laborales la relación con las compañías Consumidoras e Intercedoras. c. Proponer mediante norma la Obligación civil Humanitaria de la compañías Consumidoras e Intercedoras en los Sucesos laborales.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La falta de una normatividad de la Obligación civil Humanitaria, inciden en la deficiencia de la protección del trabajador por las compañías Consumidoras e intercedorass en los Sucesos laborales.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> a. Existe correlación entre la norma vigente y la Obligación civil Humanitaria de las compañías Consumidoras e Intercedoras en los Sucesos laborales. b. Existe relación entre los Sucesos laborales y compañías Consumidoras e Intercedoras. c. La Obligación civil y social Humanitaria en los Sucesos laborales justifica su proposición normativa.</p>	<p><b>Variable Independiente</b> Obligación civil</p> <p><b>Variable dependiente</b> Compañías Consumidoras</p>	<p>X1. Compensación económica. X2. Evento dañoso X3. Tiempo de duración de proceso de indemnización</p> <p>Y1. Compañías con Obligaciones asumidas Y2. Víctimas del accidente. Y3. Accionar de las compañías Consumidoras.</p>

e Intercedoras en los Sucesos laborales?				
--	--	--	--	--





Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**