



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS PARA LA INDEMNIZACION DE  
LOS TRABAJADORES MINEROS EN LA LIBERTAD, 2015-2018”**

**PRESENTADA POR:**

**JHOSEP VARCHELI TRINIDAD FLORES**

**ASESORES:**

**DRA. JESSICA PILAR HERMOZA CALERO  
MG. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA**

**PARA OBTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**LIMA- PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A Dios.

A mis padres.

A mi familia.

A la Universidad Alas Peruanas.

A los catedráticos que me apoyaron en mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

A todos aquellos que han hecho posible llegar a este momento de mi vida  
personal y profesional.

A la inspiración de mi vida, mi amada familia.

A la Universidad Alas Peruanas.

A los maestros de derecho que me han formado profesionalmente.

## **RECONOCIMIENTO**

A mi familia por su incondicional comprensión y apoyo.  
A la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas.

## **ÍNDICE**

Dedicatoria  
Agradecimientos  
Reconocimiento  
Índice  
Resumen  
Abstract  
Introducción

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

- 1.1 Descripción de la realidad problemática
- 1.2 Delimitación de la investigación
  - 1.2.1 Delimitación espacial
  - 1.2.2 Delimitación temporal
  - 1.2.3 Delimitación conceptual
- 1.3 Problema de investigación
  - 1.3.1 Problema principal (general)
  - 1.3.2 Problemas secundarios (específicos)
- 1.4 Objetivos de la investigación
  - 1.4.1 Objetivo general
  - 1.4.2 Objetivos específicos
- 1.5 Hipótesis y variables de la investigación
  - 1.5.1 Hipótesis general
  - 1.5.2 Hipótesis secundarias
  - 1.5.3 Variables
    - 1.5.3.1 Definición conceptual
    - 1.5.3.2 Operacionalización de la variables
- 1.6 Metodología de la investigación
  - 1.6.1 Tipo y nivel de la investigación
    - a) Tipo de investigación
    - b) Nivel de investigación
  - 1.6.2 Método y Diseño de la Investigación
    - a) Método de la Investigación
    - b) Diseño de Investigación
  - 1.6.3 Población y muestra de la Investigación
    - a) Población
    - b) Muestra
  - 1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección datos

- a) Técnicas
- b) Instrumentos

#### 1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

- a) Justificación
- b) Importancia
- c) Limitaciones

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

- 2.1 Antecedentes de la Investigación (trabajos previos)
- 2.2 Bases Legales
- 2.3 Bases Teóricas
- 2.4 Definición de términos básicos (temas relacionados a la investigación)

### **CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

- 3.1 Análisis de tablas y gráficos
- 3.2 Discusión de resultados
- 3.3 Conclusiones
- 3.4 Recomendaciones
- 3.5 Fuentes de información

### **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Instrumentos: Cuestionario de Preguntas (Tesis Cuantitativa) Guía de Entrevista, Matriz de Categoría, Lista de Cotejo. Otros (Tesis Cualitativa)

Anexo 3: Validación de Experto: Ficha de Validación del Instrumento, Juicio de Experto (2 fichas)

La presente investigación se ha realizado bajo el enfoque cualitativo. Para ello se ha propuesto como objetivo principal el analizar la manera cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú. Para la recolección de datos se ha recurrido a la entrevista a profundidad a tres profesionales del derecho expertos en el tema.

Asimismo, el estudio se hizo con los trabajadores de la minera Lagunas norte, que opera en la region La Libertad, y es operado por la minera Barrick Misquichilca S. A, en Otuzco, en el distrito de Quiruvilca, en la provincial de Santiago de Chuco. La información fue obtenida entre la oficina que tiene en Lima y los trabajadores del lugar.

La investigación, finalmente arribó a la conclusión de que la doctrina jurídica justifica la indemnización a los trabajadores mineros que sufren accidentes de trabajo en las minas.

Palabras clave: indemnización, doctrina jurídica, accidentes laborales, responsabilidad social.

## **ABSTRAC**

This research has been carried out under the qualitative approach. To this end, it has been proposed as a main objective to analyze the way in which the compensation to mining workers in Peru is doctrinally based. For the collection of data, an in-depth interview with three legal professionals who are experts in the subject has been used.

Likewise, the study was carried out with the workers of the Lagunas Norte mining company, which operates in the La Libertad region, and is operated by Barrick Misquichilca S. A, in Otuzco, in the Quiruvilca district, in the province of Santiago de Chuco The information was obtained between the office in Lima and the local workers.

The investigation finally reached the conclusion that the legal doctrine justifies compensation to mining workers who suffer accidents at work in the mines.

Keywords: compensation, legal doctrine, occupational accidents, social responsibility.



## INTRODUCCIÓN

La doctrina es fundamental en el derecho, pues tiene la función de aplicar la ley, y para la presente tesis, *Fundamentos doctrinarios para la indemnización a los trabajadores mineros, 2015-2018*, por lo que se busca conocerla y aplicarla, en el caso particular de la indemnización de los trabajadores mineros que sufren accidentes, y a veces hasta la muerte, en los socavones de las minas del departamento de La Libertad, entre los años 2015 y 2018.

Así, ante el accidente o muerte del minero, se presenta el problema, para los familiares de acceder al beneficio de la indemnización, lo cual o no se da por abuso de la empresa minera o por desconocimiento de los familiares y del mismo trabajador, por lo cual nuestra investigación pretende generar conocimiento sobre la aplicación de la doctrina en los casos de indemnización, además de servir de metodología para posteriores investigaciones sobre el caso.

Asimismo, al iniciar la investigación vimos la necesidad de conocer y analizar la aplicación de la doctrina del derecho en los casos de indemnización de los trabajadores mineros que sufren accidentes de trabajo e inclusive pierden la vida, quedándose desamparados por lo primero o dejando en la orfandad a los deudos, por el segundo caso. Esto es la motivación principal al iniciar nuestro trabajo de investigación.

Sin embargo, indudablemente se han encontrado limitaciones en la investigación, entre las que se destacan la poca disposición de los responsables de las empresas mineras frente a casos de accidentes o muertes de sus trabajadores. Asimismo, otra limitación importante es la poca información académica para los casos específicos de la aplicación de la doctrina en la indemnización de los trabajadores mineros, tanto en el país como en el extranjero, aunque destacamos la información doctrinaria proporcionada por los abogados Luis Gutiérrez Pacheco y Germán Loyola Zevallos, profesionales expertos en doctrina jurídica y derecho laboral.

La estructura de la tesis se dio de la siguiente manera: en el Capítulo I, se abordó el planteamiento del problema, en el Capítulo II, el marco teórico, para, en el Capítulo III presentar el análisis e interpretación de los resultados de la aplicación de los

instrumentos de investigación. Se cierra el trabajo con las fuentes utilizadas y los anexos respectivos.

*El autor.*

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Con el presente trabajo de investigación, pretendemos mostrar la realidad laboral en el sector minero. Al respecto, se debe indicar que en el país la falta de seguridad prima, en especial en las actividades de los trabajadores en diversos sectores como el minero, donde el riesgo de seguridad laboral es muy alto, por los accidentes vehiculares y de otro tipo que atentan la integridad de los trabajadores.

Por su parte, el Estado, quien otorga, a empresas nacionales o extranjeras, la concesión para la explotación minera en el territorio nacional, lo hace de manera indiscriminada, con lo cual ha perjudicado a la actividad minera, además de lo económico, en lo social, toda vez que cuando se concede alguna autorización de uso y explotación del territorio, no se considera el riesgo en la vida y la salud del trabajador minero.

Esta problemática nos ha llevada a focalizarnos en el sector minero, aunque superficialmente consideramos a otros sectores laborales, sobre las condiciones de vulnerabilidad y peligro en la integridad física y de salud de los trabajadores de todos los sectores laborales, a pesar, incluso, de la vigencia de las normas internacionales y nacionales que garantizan la integridad de los trabajadores, así como su seguridad.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 23, establece las bases legales para la relación entre el trabajador y el empleador, desde lo laboral. Asimismo, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, N° 29783, regula y ampara al trabajador ante cualquier accidente laboral. Lo que se ha podido apreciar, es que respecto a las normas, estas, muchas veces, no son priorizadas por los empleadores, pues a estos lo que más les interesa son los resultados económicos. Por ello, es de fundamental importancia para el presente estudio las normas internacionales emitidas por la Organización Social del Trabajo (OIT), la cual, desde 2012, ha emitido múltiples informes para la seguridad integral de los trabajadores en las

mineras, quienes, por sus labores mismas, son expuestos a peligros, en especial por la reacción de la naturaleza.

Tal es el caso de los 33 mineros atrapados a 700 metros bajo el suelo en la mina San José, en Chile, en 2010, y que fueron rescatados exitosamente, hasta el día de hoy no han sido compensados por las malas condiciones de trabajo, e incluso solo tres de ellos tiene empleo en la actualidad, pues son rechazados por las empresas mineras por temor a que estos denuncien las malas condiciones laborales en las minas.

Por ello, para la presente investigación, hemos tomado en cuenta a los trabajadores mineros que excavan en el subsuelo, pues son ellos quienes se exponen al peligro y están propensos a las lesiones físicas, y cuando se dan lesiones irreversibles o la muerte del trabajador, son las familias de estos las más afectadas.

Frente a tan terrible situación, los empleadores están obligados a crear normas que garanticen que el trabajo minero se dé en buenas condiciones. Ello, incluye alumbrado adecuado y espacios amplios para la extracción de los minerales, aunque la realidad muestra que a pesar de las normas nacionales e internacionales de seguridad, la mayoría de empleadores no cumple con aplicarlas, por lo cual sus trabajadores no tienen la garantía de la integridad física y de la salud.

Finalmente, es nuestro propósito, con la presente investigación, analizar los *fundamentos doctrinarios que hacen posible la indemnización a los trabajadores mineros* luego de que estos sufren accidentes que afectan su salud y hasta su vida.

## **1.2 Delimitación de la investigación**

Para Chaverri Chaves (2017), la delimitación de la investigación se enlaza con la justificación del problema de investigación, pues debe haber coherencia entre ambas. Incluso, el título de la investigación permite establecer la delimitación

espacial, en la cual se detalla el lugar, así como la delimitación temporal, la cual señala la extensión de tiempo que cubre el estudio.

### **1.2.1 Delimitación espacial**

La presente investigación, se ubica en la region La Libertad, específicamente en la minera Lagunas norte, que es operado por la minera Barrick Misquichilca S. A, en Otuzco, en el distrito de Quiruvilca, en la provincial de Santiago de Chuco. La característica de esta mina es que su modalidad operative es a tajo abierto, de la cual se extrae oro. Esta minera ha generado muchos conflictos con las comunidades campesinas de la provincial y con los trabajadores que laboran, directa e indirectamente en la minera.

### **1.2.2 Delimitación temporal**

Nuestra investigación, se ha realizado entre los años 2015 y 2018.

### **1.2.3 Delimitación conceptual**

La investigación está enfocada en el derecho laboral, específicamente en la parte doctrinaria que fundamenta la indemnización que debe recibir el trabajador minero en el Perú.

## **1.3 Problema de investigación**

### **1.3.1 Problema principal**

¿Cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú?

### **1.3.2 Problemas secundarios**

¿Cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización económica a los trabajadores mineros en el Perú?

¿Cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización laboral a los trabajadores mineros en el Perú?

¿Cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización social a los trabajadores mineros en el Perú?

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar la manera cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

Describir la manera cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización económica a los trabajadores mineros en el Perú.

Interpretar la manera cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización laboral a los trabajadores mineros en el Perú.

Analizar la manera cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización social a los trabajadores mineros en el Perú.

## **1.5 Hipótesis y variables de la investigación**

### **1.5.1 Hipótesis general**

La doctrina jurídica fundamenta la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú.

### **1.5.2 Hipótesis secundarias**

La doctrina jurídica fundamenta la indemnización económica a los trabajadores mineros en el Perú.

La doctrina jurídica fundamenta la indemnización laboral a los trabajadores mineros en el Perú.

La doctrina jurídica fundamenta la indemnización social a los trabajadores mineros en el Perú.

### **1.5.3 Variables (definición conceptual y operacional)**

#### **1.5.3.1 Definición conceptual**

Hernández Sampieri (2014, p. 216), señala que la variable es la propiedad de lo que puede variar y puede medirse. Por ejemplo, la agresividad física o verbal. Es aplicable a todo lo cual puede poseer distintos valores respecto a la variable. Por ejemplo, la creatividad, en la cual las personas se clasifican de acuerdo a su creatividad, pues todas las personas no tienen la misma capacidad o nivel de creatividad, varían entre sí.

En la investigación científica, las variables adquieren valor cuando se les relaciona con otras similares, a los cuales se les denomina "constructos o construcciones hipotéticas".

#### **1.5.3.2 Operacionalización de variables**

Para Hernández Sampieri (2014, p. 211), la *operacionalización* consiste en transformar las variables teóricas de una investigación a ítems más pequeños y específicos, con lo cual se convierten en categorías medibles y verificables que permiten construir el instrumento de la investigación.

En nuestro estudio, las variables corresponden a los diversos aspectos que constituyen la doctrina que fundamenta la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú, las mismas que se transforman en las siguientes categorías: indemnización económica, indemnización laboral, indemnización social.

Por otro lado, la definición operacional trata "la especificación de las actividades que el investigador realiza para medir o manipular una variable" (Monje Álvarez, 2011, p.87). En cuanto al presente trabajo de investigación, se analizará la doctrina que fundamenta la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú, el cual se realizará de la siguiente manera:

- Cuestiones económicas: dentro de este nivel se realizará un detallado estudio basado en la doctrina que fundamenta la indemnización económica a los trabajadores mineros en el Perú.
- Cuestiones laborales: dentro de este nivel se realizará un detallado estudio basado en la doctrina que fundamenta la indemnización laboral a los trabajadores mineros en el Perú.
- Cuestiones sociales: dentro de este nivel se realizará un detallado estudio basado en la doctrina que fundamenta la indemnización social a los trabajadores mineros en el Perú.

Luego de analizar las cuestiones señaladas, se definirá si se aplica dentro de este nivel un detallado estudio basado en la doctrina que fundamenta la indemnización económica a los trabajadores mineros en el Perú.

### **Categorías**

De acuerdo al enfoque cualitativo, que describe Monje Álvarez (2011, p.11), el presente estudio usará categorías que se refieren a "clases de objetos de los que puede decirse algo específicamente" (Thiebaut, 1998, citado en Ibíd.). Estas categorías, a su vez, se subdividen en subcategorías de estudio, de acuerdo al marco teórico. Para nuestra investigación, estas son las categorías:

- La doctrina que fundamenta la indemnización económica a los trabajadores mineros en el Perú.
- La doctrina que fundamenta la indemnización laboral a los trabajadores mineros en el Perú.
- La doctrina que fundamenta la indemnización social a los trabajadores mineros en el Perú.

## **1.6 Metodología de la investigación**

### **1.6.1 Tipo y nivel de la investigación**

#### **a) Tipo de investigación**

Hernández Sampieri (2014, p. 47), clasifica a los tipos de investigación, en exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos, con lo cual



se puede determinar la estrategia a aplicar en la investigación. Esto implica, que la información que se obtiene y la manera de hacerlo, así como el muestreo y otros componentes, son distintos de acuerdo a los tipos de investigación. Sin embargo, en el proceso de investigación, en cualquier estudio se pueden incluir elementos de cualquiera de los tipos de investigación.

**b) Nivel de investigación**

Ander-Egg (1992), señala que el nivel de investigación es el reflejo del desarrollo y amplitud en el estudio. Es, asimismo, descriptiva, por lo cual busca describir integralmente al fenómeno de estudio. También, mide las características, observa y describe los fenómenos sin valorarlos.

### **1.6.2 Método y diseño de la investigación**

**a) Método de la investigación**

Para Hernández Sampieri (2014, p. 37), el enfoque cualitativo analiza, describe e interpreta un fenómeno. Asimismo, a través de un proceso inductivo y contextualizado, describe las causas y consecuencias del fenómeno a estudiar, así como las relaciones con otros fenómenos relacionados.

Se caracteriza, porque la conceptualización es incompleta y eminentemente subjetiva y se basa en el análisis (subjetivo y parcializado) de la información recabada.

El resultado de la investigación con enfoque cualitativo permite un gran número de ideas, conceptos e interpretaciones que permiten enriquecer la investigación.

El objetivo final del estudio cualitativo es entender el fenómeno estudiado, más allá de las consideraciones externa e internas del mismo y de las variables sujetas a medición.

**b) Diseño de investigación**

El diseño permite al investigador proporcionarle una explicación general o teórica respecto al fenómeno a estudiar, a sus procesos, acciones e interacciones que se dan a un determinado contexto y es visto desde la

perspectiva de los distintos participantes del fenómeno (Taylor y Francis, 2013; Torrance, 2011; Sullivan, 2009; y Haig, 2006).

Para los autores mencionados, las teorías deben ser derivadas de los datos recolectados en la investigación de campo.

### **1.6.3 Población y muestra de la investigación**

#### **a) Población**

Según Tamayo (citado en Esther Gallardo, 2017, p.63), es el “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”.

Para la presente investigación, la población está constituida por los pobladores del distrito de Quiruvilca, en la provincial de Otuzco, departamento y region La Libertad.

#### **b) Muestra**

La muestra es una porción respresentativa de la poblaciónya determinada, para nuestro estudio, son diez familias afectadas del distrito de Quiruvilca, en la provincial de Otuzco, departamento y region La Libertad, que trabajaron en la minera Lagunas norte, operada por la minera Barrick Misquichilca S. A, en Otuzco, en el distrito de Quiruvilca, en la provincia de Santiago de Chuco, departamento y region de La Libertad.

### **1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección datos**

#### **a) Técnicas**

Para Monje Álvarez (2011, p.133), el proceso de recolección de datos “se lleva a cabo mediante la utilización de métodos e instrumentos, seleccionados según se trate de información cuantitativa o cualitativa”.

Señala, además, que, dentro de una investigación, el instrumento es la herramienta o método que tiene el investigador para recolectar datos e información respecto a su tema de estudio. Estos métodos pueden ser directos (la observación o la entrevista) cómo indirectos (encuestas o

formularios), dependiendo de las necesidades de análisis, o de las facilidades del investigador para con su proyecto.

A su vez, la recolección de datos puede presentar un enfoque cuantitativo (si se busca medir un fenómeno con cierto grado de exactitud) o cualitativo (si lo que se busca, más bien, es comprender o interpretar un fenómeno o proceso social).

Al ser nuestro estudio cualitativo, se usó la observación y la técnica de la entrevista a profundidad.

### **b) Instrumentos**

En la investigación cualitativa, la observación es una herramienta útil para que el investigador pueda contemplar un fenómeno social (Orellana López, 2006, p. 211).

Asimismo, en el estudio de casos, al investigador le sirve para observar las características de las unidades pertenecientes al objeto de estudio (Munarriz Irañeta, 1992, p. 104).

Por su parte, la entrevista, es la técnica que permite conocer a profundidad el mundo interior del/los individuo/s que se estudia (Janesick, 1998, citado en Hernández Sampieri, 2014, p.403). Esther Gallardo (2017, p.74), al respecto, describe a la entrevista como el instrumento de manejo flexible que se acerca a una conversación informal, así lo confirma Hernández Sampieri, para quien la entrevista cualitativa es más “íntima, flexible y abierta que la cuantitativa” (2014, p.403).

Respecto a la presente investigación, la entrevista dirigida es la variante que se ha elegido, puesto que confiere al investigador y al entrevistado de cierta libertad a la hora de intercambiar la información, así como que se evita la posibilidad de desviarse de la línea de objetivos propuestos. Esta guía de temas a seguir se basó en torno a las categorías, y sub-categorías, del estudio.

### **1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación**

### **a) Justificación**

La presente investigación se justifica porque, con sus resultados, se solucionará un problema práctico, el cual es el de la indemnización a los sobrevivientes de los trabajadores de la minera Lagunas norte, que es operado por la minera Barrick Misquichilca S. A, en Otuzco, en el distrito de Quiruvilca, en la provincial de Santiago de Chuco, en el departamento y region La Libertad.

Asimismo, se justifica porque no solo se interpretará el Decreto Supremo 055-2010-EM, sino que a partir de ello se promoverá iniciativas legislativas para mejorar la indemnización de los sobrevivientes de los atrabajadores de la minera Lagunas norte, que es operado por la minera Barrick Misquichilca S. A, en Otuzco, en el distrito de Quiruvilca, en la provincial de Santiago de Chuco, en el departamento y region La Libertad. Finalmente, se justifica porque nuestro estudio servirá de herramienta para investigaciones posteriores sobre la indemnización a sobrevivientes.

### **Justificación normativa**

La base se encuentra en nuestra Constitución Política, que señala en su artículo 23 de manera taxativa que: toda relación laboral en sus diversas modalidades es el objeto prioritario del Estado y que debe de proteger a la madre y al menor de edad que trabaja. Dice, además, que las diversas modalidades de trabajo son las que deben de tener por parte del Estado la regulación primordial. Asimismo, hemos considerado que este artículo es importante como fundamentación normativa, porque muchas de las razones para la creación de las normas de la Constitución ha sido tener en cuenta la dignidad de la persona, pues después de la declaración Universal de los Derechos del hombre y el ciudadano, lo importante fue la creación de unas normas constitucionales que no solo limiten el poder del Estado, sino que también garanticen los derechos humanos en base a la dignidad de la persona. Por tanto, el derecho al trabajo, como todo derecho fundamental, tiene una naturaleza jurídica, como es el caso de la naturaleza constitucional, pues todas las normas de la constitución

garantizan la dignidad de la persona, es así que en nuestro trabajo para desarrollar el tema de la actividad minera hemos tomado en cuenta elementos que garanticen los derechos de los trabajadores mineros, que muchas veces la realidad laboral vulnera la dignidad de la persona.

### **Justificación doctrinal**

La actividad minera tiene diversas consecuencias sociales, debido a sus funciones y lo que nos ejemplifica es que mediante la extracción de los recursos naturales en el territorio peruano, lo cual, muchas veces, origina que no se garantice el derecho de cada ciudadano peruano para disfrutar de los recursos naturales y es por ello que podemos afirmar que existe una determinada guerra por los intereses del Estado y los intereses del pueblo en las actividades mineras. Es así que lo importante de la actividad minera no es la explotación de los recursos ni de los minerales en beneficio de los empresarios, empleadores o dueños de las entidades económicas, sino que lo importante es la forma en que se realizan estas labores y cuáles son las labores específicas que debe de cumplir cada minero.

### **b) Importancia**

La importancia de nuestra investigación radica en que aportará nuevas experiencias y nuevos conocimientos respecto a la indemnización a los sobrevivientes de un centro laboral, en nuestro caso específico, del sector minero.

Es importante, además, porque la metodología usada puede ser seguida por otros investigadores que estén interesados en ahondar en el tema de la indemnización a los sobrevivientes del sector minero.

### **c) Limitaciones**

Entre las principales limitaciones encontradas, es la falta de información especializada del tema, además de mantener la comunicación fluida con los integrantes de la minera, quienes nos han proporcionado información escasa, aunque valiosa.

Otra dificultad, es el acceso a especialistas en derecho laboral, así como a trabajadores de la minera Lagunas norte, operado por la minera Barrick Misquichilca S. A, en Otuzco, en el distrito de Quiruvilca, en la provincial de Santiago de Chuco, en el departamento y region La Libertad, y a sus sobrevivientes

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

Chávez Revilla (2010), en *Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera*, tesis sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo describir cómo influyen las jornadas atípicas en los accidentes de trabajo, así como las enfermedades ocupacionales en la actividad minera. La investigación es descriptiva-correlacional-explicativa y el diseño es no experimental y descriptiva. Concluye que los trabajadores mineros están expuestos a riesgos físicos, químicos, biológicos, disergonómicos, psicosociales y locativos. Asimismo, en las jornadas laborales atípicas, las condiciones de trabajo predisponen al trabajador minero a enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo, lo cual siempre se mínimo en las jornadas laborales ordinarias.

Por su parte, Vásquez Cárdenas (2014), en *Eficacia de la actividad probatoria en los procesos sobre indemnización por daño a la salud de los trabajadores mineros en La Libertad, en el contexto de la Ley N° 29783 y su reglamento*, tesis sustentada en la Universidad Privada Antenor Orrego, planteó como objetivo principal, el analizar la aplicación de las facultades jurídicas de la Ley 29783 y su reglamento, en los procesos por indemnización por daño a la salud que se han dado en La Libertad. Concluye, qué en materia de protección al trabajador minero, contenidas en la Ley N° 29783 y el D. S. 005- TR, resultan ineficaces en La Libertad, pues no se cumplen o necesitan ser mejoradas para proteger realmente al trabajador minero.

De otro lado, Herrera Macedo y Dafna Fiorella (2018), en su tesis *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera*, sustentada en la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, se propuso investigar cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en las empresas mineras. El estudio es cuantitativo y correlacional. Concluye que las empresas mineras presentan factores de riesgo psicosocial, lo cual es favorable para motivara la trabajador minero.

Asimismo, Cruz Rodríguez (2018), en su tesis presentada en la Universidad César Vallejo, *Análisis de los accidentes de trabajo en el sector minería, 2016-2017*, tuvo como objetivo explicar cómo se dan los accidentes de trabajo en el sector minero entre 2016 y 2017. La investigación es básica, el nivel exploratorio y el enfoque cualitativo. Estudió estadísticamente los accidentes de trabajo en el sector minero, que fueron registrados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y por especialistas en accidentes de trabajo en el sector minero. Concluyó, luego de analizar las entrevistas a los especialistas, que los inspectores de SUNAFIL contribuyen a la reducción de los accidentes de trabajo en el sector.

## **2.2 Bases legales**

### **Protección constitucional de la relación laboral**

El Estado a través de normas constitucionales, tiene la obligación de crear diversas políticas en beneficio de los trabajadores, además de garantizar la seguridad social para la población en general, por ello que teniendo en cuenta lo que señala el artículo 23 de la Constitución, el cual señala de manera taxativa: “El trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”.

De lo señalado, en el artículo 23 de nuestra Constitución Política, se debe decir que también en la Constitución de 1979, se establecía, también en el artículo 23, que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de protección del Estado. Es por ello que en base a nuestro análisis podemos decir que en ambas constituciones, la obligación del Estado de proteger el trabajo se establece como una norma fundamental para los regímenes económicos.

Asimismo, es importante tener en cuenta que la Constitución de 1993 establece que el trabajo no solo es objeto de protección del Estado como una de sus obligaciones constitucionales, sino que también se le atribuye al gobierno la obligación de proteger a la madre y al menor, así como al impedido de trabajar. Se debe considerar que cuando el artículo mencionado dice que el Estado debe proteger al impedido que trabaja, hace referencia a las políticas de inclusión



social que debe de tener cada Estado para fomentar el derecho al trabajo en las personas que cuentan con alguna limitación, ya sea psicológica o física. Por ello, es muy importante analizar o tener en cuenta que el trabajo no solo es un derecho que dignifica a la persona sino un deber del Estado de promover dicho trabajo. Al respecto, Carlos Blancas Bustamante (2011), señala que en la consolidación de las normas constitucionales, es muy importante tener en cuenta que en el derecho al trabajo, el estado tiene la obligación a protegerlo y promoverlo. Asimismo, cuando dice que el Estado debe proteger al menor, a la madre y al impedido que trabajan, se refiere a la naturaleza y a la existencia del protector o tuitivo. Mediante este principio, el Estado no solo debe de realizar funciones en base a políticas legislativas, sino que su función principal es proteger los intereses de la sociedad. Es más, se enfatiza que mediante este principio, el Estado tiene la función de proteger a los sectores minoritarios o considerados en los temas laborales como sectores vulnerables, que necesitan del apoyo estatal.

## **2.3 Bases teóricas**

### **Doctrina jurídica**

Para Traducción jurídica (2019), en el Derecho, la doctrina jurídica se refiere a las tesis y opiniones de quienes estudian el Derecho y que explican y dan sentido a las leyes o sugieren las mismas para asuntos que todavía no están legisladas. Es, por tanto, la doctrina jurídica es, la opinión que documentan los juristas más prestigiosos sobre determinadas materias relacionadas al Derecho. Y aunque estas opiniones no crean precedentes ni normas legales de cumplimiento obligatorio, ni son fuente directa del Derecho, por tratarse de opiniones muy bien fundamentadas de reconocidos juristas, influyen en los jueces que aplican las leyes y en los legisladores que promulgan las mismas. Así, son fuente secundaria del Derecho.

Por tanto, la doctrina jurídica es el conjunto de ideas y opiniones de destacados juristas sobre determinadas normas legales y que sirven de guía para el ejercicio del derecho. No es de acatamiento obligatorio, pero es primordial para las reformas del derecho promovidas y ejecutadas por legisladores y jueces. Así,

innumerables reformas legislativas se dan por la doctrina jurídica, pues ejerce mucha influencia en el razonamiento jurídico. Y contrariamente a la jurisprudencia, no es vinculante.

### **La diferencia con la jurisprudencia**

Jurisprudencia deriva del latín *juris* (derecho), que significa prudentia, sabiduría. Son las decisiones, qué sobre determinada materia, están sujetas a las decisiones de los tribunales. También es la ciencia de lo justo y de lo injusto, conjunto de sentencias que emiten los jueces u órganos jurisdiccionales o la interpretación uniforme del derecho a determinados casos que realizan los jueces.

Se emplea, en general, cuando ya se han dado sentencias judiciales similares o una sentencia judicial única, de las que se puede generar una norma general que oriente en la decisión de futuros casos similares.

Lo trascendental de la jurisprudencia es sus decisiones sobre determinados casos forman un cuerpo de soluciones que por su recurrencia adquiere relativo carácter obligatorio y vinculante, toda vez que crea un precedente y porque, además, a problemas iguales o similares, se les da soluciones idénticas.

### **El contrato de trabajo**

Para Avalos Oxal (Jara, 2008, p. 15), el contrato de trabajo consiste en el acuerdo de voluntades de dos partes en la el trabajador se obliga a realizar ciertas labores o actividades en favor del empleador y se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero en favor de la primera, es decir lo que podemos entender del mencionado autor es que toda persona que cumple de manera subordinada una labor en beneficio de otra persona se le considera trabajador o se habla de la existencia de un contrato de trabajo.

Asimismo, para Miyagusuku (2005):

El contrato de trabajo es considerado como el negocio jurídico por el cual una persona presta sus servicios de manera personal o ajena en favor de otra y recibiendo una remuneración correspondiente, así mismo la persona presta sus servicios de manera subordinada.

Definimos, por tanto, al contrato como toda prestación de labores de manera subordinada que realiza una persona como es el caso del trabajador. También, se considera un contrato de trabajo a las actividades que se realizan de manera personal o ajena. Es decir, para esta doctrina, el contrato laboral no tiene la característica de personalísimo, sino que puede cumplirse o ejecutarse por otras personas.

Asimismo, para Miyagusuku (2005), el contrato de trabajo es un negocio jurídico, pues todo negocio jurídico requiere necesariamente de la existencia o carácter patrimonio.

En la doctrina internacional Mancini (2005, p. 122), refiere que:

El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona física, denominada trabajador, tiene la obligación de prestar una actividad a otra persona, ya sea natural o jurídica y recibir cierta remuneración, la cual puede ser en especie o en dinero. Asimismo, la persona natural o jurídica a quien se realiza en favor una determinada actividad debe de cumplir con ciertas garantías para la persona física o para sus trabajadores.

Se puede concluir que un trabajador siempre va a ser una persona física, mientras que el empleador puede ser una persona natural o una persona jurídica, es decir, una empresa, y que deben de retribuir a la primera persona con una remuneración.

### **La relación laboral**

Es todo vínculo mediante el cual existen dos partes, una denominada trabajador y otra denominada empleador, quienes tiene como base central la contraprestación entre ambas partes, en la cual una se obliga a realizar determinadas labores y la otra la obligación de otorgar una remuneración justa. Asimismo, no toda actividad de una persona es considerada o denominada trabajadora hasta que no exista un contrato de trabajo, una relación laboral.

Al respecto, para hablar de los elementos de la relación laboral se debe tener en cuenta la importancia de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en nuestro país, la misma que en su artículo 4 señala: “En toda prestación personal

y subordinada de servicios se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

Se puede decir que la legislación nacional brinda seguridad social y laboral a los trabajadores, con lo cual se trata de evitar cualquier tipo de despido y que lo que se presume en toda actividad laboral es que el empleador ha creado para el trabajador un contrato a plazo indeterminado.

### **Prestación personal**

Para Ortiz (2005), este elemento es la obligación que tiene cada persona o trabajador para realizar una actividad de manera personal y en algunos casos, salvo acuerdo entre las partes, esta prestación personal por delegación del obligado puede ser ejecutada por un tercero. Dice, también, que sin la existencia de este elemento no se puede hablar de la existencia de un contrato de trabajo y mucho menos de una relación laboral.

### **Remuneración**

Sin la existencia de la remuneración existe un contrato de trabajo desnaturalizado, pues, aunque no son muy frecuentes los casos, existen hechos en los cuales se realizan trabajos sin recibir contraprestación o remuneración alguna, pues estas situaciones se configuraban en la época de la historia como era la esclavitud. Al respecto, Arce Ortiz (2012), dice que la remuneración es la esencia misma del trabajo y que toda persona desde el momento que realiza una determinada actividad en beneficio del empleador, tiene la finalidad de prestar sus servicios sabiendo que va a percibir de la persona natural o jurídica una contraprestación o remuneración en dinero o en especie. Se puede inferir que el elemento de la remuneración no es otra cosa más que el pago que el empleador realiza a sus trabajadores por una actividad determinada, dicho puede ser en especie o en dinero, pero teniendo clara la idea que todo contrato de trabajo tiene o es de naturaleza patrimonial, pues no se puede decir que una persona realice un determinado trabajo o una labor sin recibir ningún tipo de contra prestación o remuneración.

## **Subordinación.**

En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se establece la subordinación al empleador, pues presta sus servicios personales a su empleador quien tiene la facultad de dirigir dichos servicios. También faculta al empleador para normar el trabajo, así como las órdenes para que estas se ejecuten, y para sancionar alguna infracción de parte del trabajador. Asimismo, el empleador tiene la facultad para cambiar turnos de trabajo, así como la modalidad de la prestación de servicios, dentro de lo razonable y de acuerdo a las necesidades de la empresa.

## **Extinción**

Para tener en cuenta el tema de la extinción del contrato de trabajo debemos mencionar lo que señala de manera taxativa la LPCL, en su artículo 16:

Son causa de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d) El mutuo disenso entre el trabajador y empleador.
- e) La invalidez absoluta permanente.
- f) La jubilación.
- g) El despido, en los casos y formas permitidos por la ley.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y formas permitidos por la presente ley.

La esencia de esta norma laboral de la ley de Productividad y Competitividad Laboral, es limitar las facultades del empleador cuando se contrata a una persona determinada para la realización de alguna actividad. Ello quiere decir que el empleador por ninguna razón injustificada debe de extinguir el vínculo laboral con el trabajador, es por ello que algunos autores de la doctrina nacional

consideran que la extinción del contrato de trabajo solo debe de ser de manera legal. Es decir, que se fundamenta en una norma que señale las causales anteriores.

### **Ius Variandi del empleador**

Son las facultades que el empleador tiene para realizar algunas modificaciones en la relación de trabajo con su trabajador, lo cual se consigna en el artículo 9 de la LPCL:

- Normar reglamentariamente las labores, es decir, que a través del conjunto de atribuciones que posee el empleador, este puede definir las modalidades de la actividad laboral en la empresa.
- No es arbitraria, pues su ejercicio debe ser funcional y de acuerdo a los intereses de la empresa, el mismo que no se agota con el empleador, toda vez que existe de por medio el interés colectivo que abarca más allá de aspectos económicos y personalistas.
- En relación a la disciplina, a través del artículo 9 de la LPCL, se sanciona disciplinariamente toda infracción que cometa el trabajador. Esta sanción debe estar dentro de lo razonable.
- Algunos la denominan “poder sancionador”, por la facultad que tiene el empleador de dirigir y sancionar a la vez. También tiene el propósito de enmendar la conducta del trabajador. (Laboral, 2008: 19).
- La potestad premial. Aunque no está consignada en nuestra legislación, forma parte de la revalorización de las actuales concepciones de organización del trabajo. Sin embargo, no es obligatoria para la empresa.

### **Noción de Ius Variandi**

Es una de las facultades potestativas con la que cuentan los empleadores para poder variar los elementos o las condiciones de toda relación laboral, pues en toda relación laboral se debe garantizar el principio de legalidad, como uno de los principios importantes que rigen la totalidad de la relación laboral y del derecho al

trabajo en general, pues el *ius variandi* no es otra cosa que las variaciones que el empleador hace a las condiciones de trabajo y en muchos casos al contrato mismo que tiene con el trabajador.

Asimismo, la doctrina señala que esta facultad o principio jurídico regula las facultades de los empleadores es un principio que responde a la legalidad de los contratos de trabajo. Ello quiere decir que la legislación laboral prevé que no se cometan arbitrariedades en el vínculo laboral de los empleadores y sus trabajadores, pues el empleador puede modificar algunos elementos y condiciones de trabajo. Esta facultad no puede vulnerar la dignidad ni mucho menos la esencia de las actividades que realizan los trabajadores. (Barros, 1993). Asimismo, en la doctrina laboral, en el principio de *ius variandi*, es toda facultad organizativa con la que cuenta cada persona denominada empleadora para organizar las funciones y elementos de las labores que van a realizar los trabajadores, lo cual indica que si bien es cierto este principio faculta a los empleadores a regular las relaciones laborales, se habla de la existencia de las facultades unilaterales, es decir en muchos casos los empleadores no requieren ni consultan la facultad de los trabajadores para regular u organizar los elementos y condiciones de la relación laboral. (Ortiz, 2005).

## **Tipos**

### **El *Ius Variandi* común o habitual**

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en nuestro país señala en su artículo 9, mediante el cual la subordinación como elemento de la relación laboral, el trabajador tiene la obligación de prestar determinadas actividades en favor de los intereses de su empleador, quien además tiene las facultades de organizar supervisar y sancionar dichas labores. Sin embargo, un tema a considerar en el desarrollo de nuestra investigación, es que los empleadores no solo deben basar sus facultades que la ley laboral les confiere para variar o modificar las condiciones o elementos de la relación laboral, sino que deben de tener en cuenta el principio de razonabilidad. Ello quiere decir, que si bien es cierto que el empleador tiene la facultad del *ius variandi*, esta facultad no puede exceder de la realidad ni mucho menos vulnerar los derechos e intereses de los trabajadores.

Asimismo, en la línea de ideas de los aportes doctrinarios debemos de decir que para Ortiz (2012), lo importante en las clases del denominado *ius variandi*, es que los empleadores como jefes de los contratos de trabajo, garantizan o realizan tres elementos importantes durante las actividades de los trabajadores como es el caso de la: Organización, Supervisión y Sanción, mediante la primera el empleadores tiene la facultad de brindar de manera general cuales son los parámetros para organizar todas las condiciones donde un trabajador va a realizar determinadas actividades, mediante el tema o el elemento de la supervisión lo que hace el empleador es ejecutar labores o actividades de vigilancia para garantizar el buen desarrollo o cumplimiento de las labores del trabajador y que no se afecten los derechos de la empresa o persona jurídica.

El mismo Ortiz (2012), dice que de los elementos mencionados el más complejo y complicado es el elemento de la sanción, pues muchas veces se han garantizado casos en los cuales los trabajadores son sancionados de manera arbitraria, es decir, cuando los empleadores no han realizado labores de supervisión y simplemente creen que los trabajadores no realizan de manera óptima su trabajo, es por ello que las funciones de la legislación laboral es limitar las facultades del *ius variandi* con el que cuentan los empleadores para que no se configuren de manera masiva los despidos arbitrarios. Es por ello, que podemos de decir que la configuración de despidos arbitrarios no es una realidad ajena a la población o sociedad civil, en donde son muchos los casos en los que los empleadores en base a sus facultades no han tenido en cuenta las labores y la eficiencia de los trabajadores, es por ello que la realidad en los despidos laborales implica una serie de demandas judiciales para la reincorporación, lo que casusa una carga procesal en el sistema judicial.

En la misma línea de ideas del análisis de las clases de *ius variandi*, se puede decir que la fundamentación normativa de esta figura o de esta facultad del empleador para las modificaciones de las condiciones de trabajo, el artículo 9 de la ley que hemos tenido en cuenta para desarrollar nuestro análisis como es el caso de la Ley de Productividad y Competitividad, en su segundo párrafo dice a modo de análisis que en la relación laboral el empleador tiene la facultad para



regular e introducir cambios o condiciones como es el caso de los horarios o turnos de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labors.

Sin embargo, si bien es cierto se puede decir que los empleadores cuentan con el respaldo legal para garantizar sus facultades de organización, dirección y sanción de las condiciones de trabajo debemos de decir también que para que se garantice el *ius variandi* habitual, debe de existir el principio de razonabilidad, es por ello que mediante este que es también general para la ciencia del derecho el empleador no puede realizar modificaciones que vulneren los derechos y los intereses de los trabajadores si no que los cambios de las condiciones de trabajo o las modificaciones en horarios y turnos, no deben de vulnerar la dignidad de los empleados ni mucho menos ser cuestiones irrazonables. Asimismo, en la línea de ideas de las fundamentaciones doctrinarias debemos de tener en cuenta que la ley, en su artículo 9 faculta al empleador para regular las condiciones de trabajo y algunos elementos de la relación laboral, lo importante o el verdadero fundamento o esta clase de *ius variandi* no está en la ley sino en el contrato de trabajo pues aunque la ley manifieste de manera taxativa cuales son las facultades de los empleadores, estos no pueden regular diversos interés y condiciones de trabajo si es que no existe un contrato que garantice un vínculo laboral, sin la existencia de una relación laboral valida seria arbitrario decir que los empleadores pueden modificar elementos de la relación laboral. Es decir, no se puede despedir a un trabajador sin la existencia de un contrato de trabajo ni mucho menos se puede organizar y supervisar las actividades de una persona si esta no realiza determinadas actividades.

### **El *ius Variandi* sustancial o esencial**

En el tema de *ius Variandi* elemental, esencial, debemos de decir que teniendo en cuenta la doctrina nacional en temas de derecho laboral, los empleadores tienen la facultad para regular la organización y las condiciones o elementos del trabajo. Esta facultad debe de tener como base la existencia de un contrato de trabajo y no solo de ello, sino que también lo fundamental en esta capacidad de dirección es que exista un contrato de trabajo además de una regulación legal, pues como hemos establecido en líneas anteriores, la regulación legal del tema

de la facultad de los empleadores para dirigir la relación laboral se encuentra de manera taxativa en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Por lo que podemos decir que la clase del *ius variandi* esencial o elemental, lo que requiere es que las facultades de los empleadores tengan su fundamento en la ley y en muchos y de manera principal en la existencia de un contrato de trabajo, pues como lo ha señalado el mismo autor, si las facultades del empleador van a regular la organización dirección de las condiciones de trabajo y no tienen una regulación legal ni mucho menos la existencia de un contrato de trabajo son facultades ilícitas.

### **El *Ius Variandi* excepcional o de emergencia**

Como caso excepcional, se debe tener en cuenta un tema importante, pues en esta clase de facultades de regulación laboral por parte de los empleadores va a servir para que los jueces tengan en cuenta o analicen diversas situaciones de la realidad laboral, pues nos dice que deben de configurarse situaciones como que la facultad de regular las condiciones de trabajo y otros elementos no deben ser imputable a las partes. Es decir, esta facultad de los empleadores debe de ser imprevisible, además otra de las situaciones en las que se debe de configurar el la clase del *ius variandi* excepcional, es que estas regulaciones de los empleadores no debe de vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores que tiene la condición de personas humanas y que la esencia de su actividad es garantizar un desarrollo como seres humano en base a la dignidad, así mismo una tercera situación o tercera condición que debe de configurarse en el tema del *ius variandi* excepcional, es que la facultad de los empleadores para regular las condiciones o elementos del trabajo deben de ser inminentes. Es decir, que respondan a una situación de peligro emergente, y no ser un acuerdo previo, además de la existencia de una cuarta situación de la realidad laboral como es el caso de que en las facultades de organización y dirección por parte de los empleadores debe de ser por un periodo determinado es decir desde que un trabajador realiza ciertas actividades para los beneficios e intereses de los empleadores, no siempre se les debe supervisar e incluir nuevos elementos a

sus actividades, la facultad de regular el desarrollo laboral no puede exceder de un plazo determinado.

## **La actividad minera y su regulación en el Perú**

### **Actividades mineras**

Es muy importante el tema central del desarrollo de nuestro trabajo como es el caso de la regulación de la actividad minera, son muchas las definiciones de manera general que se pueden establecer en dichas labores, debemos de decir que dichas actividades son reguladas de manera implícita en las normas constitucionales, como es el caso de la Constitución de 1993, que regula las facultades del estado peruano en las facultades que tiene para enajenar parte o todo el territorio nacional en caso de las explotaciones de los recursos naturales. Sin embargo, la realidad nacional es que el Estado peruano ha enajenado parte de nuestro territorio, para la explotación de recursos, así mismo en el tema de la actividad minera, se dice que es la facultad o labor de explotación de recursos naturales como son los minerales en sus diversas modalidades, como son el oro, la plata el cobre o el zinc y demás recursos naturales. Sin embargo, a modo de análisis y nuestras propias definiciones podemos de decir que son todas las actividades que tienen la finalidad de explotar recursos minerales para la comercialización.

Debemos de saber además que en temas generales la explotación de recursos naturales minerales, como es la actividad minera en nuestro país no ha sido la adecuada para garantizar las condiciones de trabajo de los mineros muchas veces en las ciudades como Trujillo y demás caseríos son muchos los índices de minería informal y en algunos casos no han garantizado la integridad de los trabajadores, la minería en el país debemos decir que es una de las actividades más remuneradas, en donde solo garantiza beneficios económicos de los empresarios que tienen a cargo la explotación de los recursos mas no genera interese económicos para los trabajadores como es el caso de los mineros, debemos de decir también que esta actividad si bien es cierto la ley establece el pago o el denominado canon , ello no ha garantizado un desarrollo social en los territorios donde se explota los recursos naturales.

## **Formas de contratación laboral**

Es muy importante que tengamos en cuenta cual es el régimen laboral de los mineros o de los encargados de realizar la actividad minera, es por ello, qué de manera teórica doctrinaria, los trabajadores de la actividad minera pueden ser de régimen laboral ordinario o especial, así mismo debemos de decir que las personas o los mineros pueden realizar contratos laborales a plazo determinado o indeterminado. (Torres, 2009).

Consideramos muy importante tener en cuenta que para poder establecer el régimen de la actividad minera, algunos autores han considerado que las normas que regulan el régimen laboral de la actividad minera, las diversas legislaciones tienen en cuenta que las labores de minería se desarrollan en espacio o establecimientos subterráneos, para la exploración, desarrollo, preparación, explotación y exportación de minerales, así mismo estas realidades de dichos trabajos también se han tomado en cuenta para las diversas legislaciones del mundo como es el caso de las normas de la Organización Internacional de Trabajo. Asimismo, en dichas normas de la OIT, las horas de trabajo en esta actividad deben de ser limitadas y que no deben exceder el plazo legal, pues ello permite garantizar también las condiciones de trabajo en los establecimientos mineros además de la integridad de los mineros, el caso del límite de estas horas laborales es el de ocho horas diarias y de 48 horas semanales, realidad que como sabemos por informaciones periodísticas pasan las horas normales de labores.

## **Remuneración**

En el desarrollo o línea de ideas del tema central de nuestro trabajo de investigación un de las realidades de la actividad minera, es el tema de la remuneración, en la cual para tener en cuenta dicho capítulo se ha tenido en cuenta un tema normativo como es el caso del Decreto Supremo 030-89-TR, el cual nos dice de manera taxativa en el análisis que hemos realizado en los aportes normativos de nuestro trabajo, los miembros tienen el derecho de recibir por parte de su empleador ya sea persona natural o persona jurídica, es decir el caso de los contratistas, el sueldo mínimo. Sin embargo, otra de las realidades que se establecen en el decreto supremo antes mencionado, es que los trabajadores

también tienen el derecho de recibir de los empleadores un 25 % del sueldo base este aumento del sueldo se denomina Bonificación Suplementaria, así mismo debemos de establecer que el tema de las remuneraciones en las actividades mineras no han garantizado la calidad de vida de los trabajadores, en los aportes doctrinarios de este tema los trabajadores mineros es un tema de derechos fundamentales, pues todos los mineros tienen el derecho de recibir por parte de los contratistas o de sus empleadores, un sueldo básico para sus labores. Sin embargo, dicho sueldo como nos dice la mencionada autora debe de responder a uno de los principios básicos del derecho laboral como es el caso el principio de proporcionalidad. Es decir, el sueldo base de los mineros no debe ser mínimo por las labores de explotación de minerales.

En la misma línea de ideas de la remuneración base de los trabajadores mineros debemos de tener en cuenta que en temas doctrinarios laborales, se debe de tener en cuenta en la actividad minera, es que existen realidades desiguales en las labores, en otros términos existe una desigualdad entre el empleador y los mineros, pues muchas veces no solo en las labores de minería sino en las labores en general existe una desigualdad en las funciones laborales, en donde muchas veces las facultades de los empleadores no garantizan las condiciones de trabajo de los trabajadores, así mismo debemos de decir que ante estas realidades configuradas existe un principio denominado , protector que tiene como finalidad brindar apoyo a los trabajadores que muchas veces se les vulnera la integridad de los empleados. (Ortiz, 2005).

### **Jornadas de trabajo**

Muchas veces las jornadas laborales se pueden establecer por los intereses de los empleadores o de las empresas mineras o contratistas. Es decir, las empresas en base a las facultades de los empleadores y en base a uno de los temas que hemos desarrollado anteriormente en base al ius varandi, se establecen las jornadas de trabajo de los empleados o trabajadores mineros, en la misma línea de ideas de los aportes doctrinarios de este tema son dos de las clases de jornadas de labores de los miembros , una se denomina jornada típica, como es el caso del cumplimiento de ocho horas diarias laborales y de las 48 horas

semanales, mientras que por la jornada atípica se dice o se establece como el conjunto de horas extras o bonificación extra. Sin embargo, en este tema el Tribunal Constitucional ha establecido en diversas sentencias que se les debe eliminar las denominadas horas extras de trabajo por las dificultades de los establecimientos donde se realiza la extracción de los minerales, teniendo en cuenta que esta actividad se realiza en la superficie terrestre como es el subsuelo. Es por ello que en el expediente N° 4635-2004-AA/TC, uno de los temas que se deben eliminar en las actividades de la minería y de sus jornadas laborales, es el tema de las jornadas acumulativas. Es decir, los empleadores muchas veces acuerdan con los trabajadores que pueden realizar labores acumulativas siempre que no se cumplan con las horas diarias, como es el caso de las ocho horas. Sin embargo, en el análisis del expediente constitucional, una de las salvedades que se realizan en este estudio social, es que para que se puedan establecer las jornadas acumulativas se debe de cumplir con una serie de requisitos como el caso de la evaluación, otorgamiento de descanso.

La evaluación como uno de los temas o condiciones para que se realicen las actividades o jornadas acumulativas, consiste en las labores de capacitación que a los trabajadores mineros, además de la evaluación constante que le permita al empleador evaluar las condiciones de trabajo además de la eficiencia en sus funciones, como es sabido en nuestra realidad social laboral, la actividad minera muchas veces los empleadores han realizado diversos estudios análisis además de capacitaciones a sus trabajadores. Sin embargo, no han logrado evaluar la eficiencia en las labores mineras, pues sabemos también que muchas veces y en nuestro tema central lo hemos establecido que los miembros realizan labores que no corresponden a la extracción de minerales, sino que realizan otras labores como encargo de sus empleadores.

Otro de los temas que se debe de tener en cuenta para que se puedan realizar las actividades laborales acumulativas son las condiciones de seguridad del trabajo. Es decir los empleadores tienen la obligación de garantizar que los trabajadores realicen sus funciones en establecimientos seguros, que permitan que no se les vulnere la integridad física de los mineros, es por ello que las diversas normas que se establecen en estas funciones deben dirigirse a proteger

a los trabajadores, es por ello que nosotros como investigadores planteamos que se incluya en el decreto supremo analizados, el tema de indemnización a los mineros que realizan trabajos que no son extraer los recursos minerales además de este requisito para el cumplimiento de las labores acumulativas en las jornadas mineras se debe tener en cuenta uno como es el caso del descanso adecuado en dichas labores. Es decir, los empleadores tienen la obligación de otorgar a los trabajadores un adecuado descanso por el despliegue o cansancio físico en dichas labores, pues como sabemos muchos de los mineros que realizan esta labor la realizan en territorios subterráneos para la explotación de los recursos.

## **Los accidentes laborales y la responsabilidad del empleador**

### **Definición**

De manera general, son sucesos inesperados en los cuales una determinada persona sufre ciertas limitaciones ya sea en lo físico o en lo mental, esta es la definición de manera general que podemos decir de los accidentes, ahora en lo laboral son sucesos inesperados de los que son perjudicados los trabajadores. Sin embargo, si bien se puede decir que estos son hechos que son imprevisibles lo que sí se puede decir que muchas veces los accidentes en el trabajo son por culpa o responsabilidad de los empleadores quienes de manera previa no habían tenido en cuenta las condiciones laborales donde los trabajadores van a realizar sus labores, es por ello que como desarrollaremos más adelante el tema de las responsabilidades de los empleadores en base a las clases de contratos.

Debemos tener en cuenta que en los aportes doctrinarios consideramos muy importante tener en cuenta cuales son las normas internacionales o la legislación extranjera que establecen de manera taxativa este tipo de situaciones como son los accidentes laborales y las prevenciones que deben tener en cuenta los empresarios o empleadores es por ello que en la legislación española existe un Decreto Supremo, que sanciona de manera legal las negligencias en las que incurren los empleadores y que causan un perjuicio a los trabajadores, es por ello que teniendo en base el Decreto Supremo N° 05/2000, que en su artículo 5,

nos habla de manera taxativa de las sanciones al empleador por no tener en cuenta las prevenciones de las condiciones de trabajo de los trabajadores, y dice que “Las personas, los empresarios, los empleadores y los dueños de las entidades laborales, deben de tener en cuenta los temas de salud y de seguridad laboral”.

Asimismo, en la línea de ideas de los aportes teóricos de las legislaciones internacionales, debemos de decir que en España existe una norma o ley como es el caso de La ley de prevención de riesgos laborales, la cual fue promulgada en la fecha del 8 de noviembre de 1995, con la finalidad de erradicar y prevenir las situaciones en las cuales, los empresarios o los empleadores no tienen en cuenta las seguridades y la salud laboral.

Por tanto, se tiene en cuenta las condiciones de persona humana de los trabajadores, debido a que en dicho país el tema de derechos constitucionales son temas de fundamento jurídico.

### **La responsabilidad civil**

Es un deber de reparación de daños por parte de los empresarios a los trabajadores, en caso de culpa o deber de los empleadores para reparar a los daños de los trabajadores. Es decir, la responsabilidad civil no solo debe evaluarse cuáles son los grados de responsabilidad de los empleadores o dueños de las empresas o personas jurídicas, sino que el tema es evaluar a la participación de los trabajadores en los perjuicios ocasionados. Es decir, lo que se debe de verificar es que si el trabajador realiza labores sabiendo que cuenta con limitaciones en los establecimientos mineros.

En efecto, el sistema de responsabilidad se ve influenciado enormemente por la consideración que se dé al comportamiento de la víctima y, en muchos casos, como debido a esto ella ha de soportar el daño, dicha consecuencia incide en los conceptos de responsabilidad. Así, el solo hecho que la culpa tienda a confundirse a veces con el simple error de conducta lleva a soportar a la víctima "culpable" en ese sentido su daño y, por lo mismo, ello ha llevado, entre otras razones, a muchos autores y legislaciones a proponer nuevos sistemas de reparación que escapen a la idea de responsabilidad”. Si la responsabilidad



pertenece al ámbito de la tutela civil de los derechos, y es una realidad de la obligación, se puede, entonces, elaborar un concepto que comprenda a la responsabilidad extracontractual o aquilina.

Responsabilidad es un término contrario a suponer, con cuya raíz se llega a la idea del rito, solemnidad y a la formación de un determinado equilibrio, de un determinado orden, de carácter solemne. (Espinoza Espinoza, 2013: 84). En efecto, como consecuencia de la ruptura de este orden surge el juicio de responsabilidad, mediante el cual “el costo de un daño se transfiere del sujeto, que históricamente lo ha sufrido, a otro sujeto, a través de la imputación al segundo de una obligación, la cual tiene como contenido el resarcimiento del daño”. Un sector de la doctrina italiana entiende por responsabilidad “la idea de sujeción a las consecuencias desfavorables de su propia conducta” (Espinoza Espinoza, 2013: 86).

### **La responsabilidad civil contractual y extracontractual**

La responsabilidad civil extracontractual directa del empresario, con base en el art. 1962 del Código Civil “Aquel que por dolo o culpa causa un daño a otro está obligado a indemnizarlo. El descargo por falta de dolo o culpa corresponde a su autor”. “A nuestro juicio, la responsabilidad empresarial respecto del trabajador solo puede ser contractual, por cuanto existe siempre por hipótesis un contrato de trabajo entre ellos y una obligación contractual de prevención de riesgos laborales”. (Azcuénaga Lizana, 2009: 162)

### **Responsabilidad del empleador**

#### **Responsabilidad vicaria del empleador**

En el Artículo 1981, se consigna que el que tiene bajo sus órdenes a alguien responde por el daño causado por el subordinado, siempre y cuando este se dio en el ejercicio de su función y en cumplimiento de su trabajo. El autor directo y el autor indirecto están sujetos a responsabilidad solidaria. Al respecto, De Trazegnies (2001, p. 509), señala que la responsabilidad vicaria a la que se refiere el Artículo 1981, solo alcanza a “aquel que tenga a otro bajo sus órdenes” y si el daño es causado por el dependiente “en el ejercicio del cargo o en

cumplimiento del servicio respectivo". Refiere que la expresión "bajo sus órdenes" no es tiene alcance preciso, pues pareciera que implica cierta relación de dependencia. Por ello, esta dependencia no debe ser entendida en sentido muy formal ni restrictivo. "Por lo pronto, estar bajo las órdenes de otro no significa ciertamente que aquél que causa el daño sea un apoderado de aquél a quien se atribuye la responsabilidad o que tenga instrucciones expresas para obrar en la forma en que se produjo el daño. La responsabilidad del mandante respecto de los actos del mandatario en el ejercicio de su poder, no sería vicaria sino directa: lo que hace el mandatario es como si lo hiciera el mandante; es técnicamente un acto propio. En cambio, la responsabilidad vicaria implica que, por mandato de la ley y atendiendo a ciertos fines sociales, una persona responde por los actos de otro. En consecuencia, la responsabilidad del mandante es distinta de aquélla contemplada en el artículo 1981; Y el principal no puede exonerarse de esta responsabilidad vicaria del artículo 1981 aduciendo que su servidor no tenía poder formal para actuar en su nombre en la forma como lo hizo". (De Trazegnies Granda, 2001: 509).

## 2.4 Definición de términos básicos

**Derecho laboral:** Obligaciones del empleador reguladas por las normas y leyes del Estado peruano. Para Gómez Aranda (2012), es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre los mismos trabajadores y entre los mismos empleadores, a través de la intervención del Estado, con el objeto de garantizar al trabajador subordinado condiciones dignas como ser humano. (p. 11).

**Doctrina:** Valoración de expertos en alguna disciplina sobre una tema que no está totalmente aclarado.

**Doctrina jurídica:** Opiniones, teorías y postulados jurídicos expresados por expetos en Derecho sobre materias no legisladas y que en determinando momento pueden convertirse en normas jurídicas. Es, además, un auxiliar en la resolución de problemas legales, pecisamente por ser propuestos por expertos en Derecho. Asimismo, no es fuente directa del derecho, ni tiene, por sí misma, valor

jurídico obligatorio. Asimismo, como señala Avendao (2018), no son ideas directas para resolver un problema jurídico, sino que orientan al juez para resolver la controversia jurídica.

**Indemnización:** Efecto compensatorio en los ámbitos civil y laboral. En el primero, puede aplicarse cuando ante un incumplimiento contractual, la otra parte que se hizo cargo de sus obligaciones. En el segundo caso, opera especialmente cuando un trabajador es despedido sin causa que lo justifique o despido arbitrario, cuyo monto se relaciona con el salario percibido y el tiempo trabajado hasta entonces. Quisbert (2020), señala que es una compensación económica que se le otorga al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó durante sus labores a favor del empleador.

## CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 3. 1 Discusión de resultados

Para obtener los resultados que presentaremos a continuación, se entrevistó a tres abogados conocedores del tema: al Abogado Luis Gutierrez Pacheco y German Loyola Zevallos, fundamentos *doctrinarios para la indemnización de los trabajadores mineros*, Tales presentamos a continuación:

<p><b>¿De qué manera se fundamenta doctrinalmente la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú?</b></p>	<p>1. La doctrina permite fundamentar la indemnización de los trabajadores mineros porque existen antecedentes al respecto, pues el trabajador minero padece constantemente de accidentes en la ejecución del trabajo en la mina, por lo que la empresa tiene la obligación de ejecutar sus políticas de responsabilidad social empresarial dedicada a la minería, considerando la relación de causalidad entre aquellas y la operación minera. La actividad minera se da en los emplazamientos de superficie o subterráneos donde se explota, desarrolla, prepara mecánicamente el mineral a extraer, sea este metálico y no metálico, para posteriormente pasar por un proceso de</p>
---	---

	<p>refinación. Ante un accidente en el trabajo minero, que se puede dar por equipos obsoletos o en mal estado, o simplemente por descuidos de la empresa o del trabajador, surge la responsabilidad social empresarial para indemnizar al trabajador accidentado.</p> <p>2. Es obligación del empleador indemnizar al trabajador cuando este sufra daños a consecuencia de cualquier accidente de trabajo? Literalmente, es el precedente vinculante que fijó la Corte Suprema para precisar la correcta interpretación del artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [Casación N° 4258-2016 Lima]. El trabajador minero está incluido en esta indemnización.</p> <p>3. Si se produce un accidente de trabajo y el trabajador prueba el daño sufrido, dicho evento debe atribuirse al incumplimiento del empleador de su deber de prevención, lo cual genera la obligación patronal de pagar una indemnización a la víctima o a sus derechohabientes. Esto fue establecido por la Corte</p>
--	--

	<p>Suprema al resolver la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, publicada en el diario oficial <i>El Peruano</i> el 30 de enero de 2017, al resolver la demanda de un trabajador que solicitaba el pago de una indemnización por daños y perjuicios.</p>
<p>La indemnización a los trabajadores mineros en el Perú se ubica principalmente en la doctrina sobre la indemnización hacia los trabajadores, ya que es obligación del empleador indemnizar al trabajador en cualquier accidente de trabajo que sea comprobado el daño sufrido como se menciona en artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	
<p><b>¿Cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización económica a los trabajadores mineros en el Perú?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por principio toda indemnización a cualquier trabajador debe ser económica. Es lo económico que permite no solo garantizar la recuperación del trabajador afectado, sino que, además, su entorno más cercano, su familia, cuente con los recursos necesarios para su subsistencia, y ello se consigue con dinero.</li> <li>2. El empleador está obligado a indemnizar al trabajador en el caso de que este sufra daños a consecuencia de cualquier accidente de trabajo. Creo que no es necesario reiterar que hay una obligación legal y ética de socorrer al trabajador afectado.</li> </ol>

	<p>Definitivamente, la indemnización económica es la más recomendable, es la que permite soventar gastos directos e indirectos del afectado. Los antecedentes en estos casos así lo indican.</p> <p>3. Es la fundamental. La indemnización económica permite la manutención del trabajador afectado por un accidente de trabajo. Además, contribuye e incluso solventa la sobrevivencia de la familia de este.</p> <p>La indemnización económica debe ser el modo fundamental de indemnizar a un trabajador afectado por un accidente de trabajo, lo cual no quiere decir de que podrían haber otras formas de indemnización.</p>
<p>La indemnización económica a los trabajadores mineros en el Perú, como bien se menciona es monetaria, ya que cualquier daño sufrido al trabajador debe ser compensado monetariamente garantizando la recuperación del trabajador afectado, soventando gastos directos e indirectos del trabajador afectado.</p>	
<p><b>¿Cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización laboral a los trabajadores mineros en el Perú?</b></p>	<p>1. En muchos casos, las empresas establecen convenios colectivos con los gremios de trabajadores. En estos, se establece que ante la pérdida de un trabajador, sea un hijo de</p>

	<p>la víctima asumir su puesto, o sea, reemplazarlo.</p> <p>En muchos casos el reemplazante no está en condiciones laborales de reemplazar al trabajador afectado, pues, en muchos casos, este es un trabajador calificado. Sin embargo, creo que se pueden dar salidas a cualquier tipo de entrapamiento que impida esta modalidad de indemnización.</p>
--	---



- |  |   |
|--|---|
|  | <p>2. Aunque debe ser siempre la indemnización económica la manera principal de resarcir a un trabajador accidentado, también se pueden dar otras formas de indemnización, como la laboral, toda vez que lo fundamental es que se garantice que el trabajador accidentado pueda recuperarse de un accidente de trabajo o en el peor de los casos, sea un imbro familiar quien asuma su puesto ante la pérdida del titular. Es indudable que para que proceda esta modalidad, debe darse un convenio colectivo entre la empresa y sus trabajadores.</p> <p>3. Se puede dar el caso de que el trabajador que sufre un accidente de trabajo, sea el único sosten económico de su familia, entonces es factible darle alternativas que le permitan solventarse económicamente y eso se hace solo con empleo, y al ser el titular el afectado, debería ser alguien cercano que pueda asumir esa responsabilidad, la cual solo sería posible si existe un pacto o convenio entre la</p> |
|--|---|

	<p>empresa y los trabajadores. Ojo que en el actividad minera los accidentes de trabajo son muy frecuentes.</p>
<p>La indemnización laboral se puede dar mediante convenios entre el empleador y los gremios de los trabajadores, ya que la indemnización económica no es la única, pero si la principal, se puede dar cuando el trabajador a indemnizar es el único sustento de la familia, en ese caso un familiar cercano lo pueda remplazarlo.</p>	
<p><b>¿Cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización social a los trabajadores mineros en el Perú?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es otra forma ingeniosa de indemnizar al trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo. Creo que, incluso, habría otras formas más ingeniosas, sin embargo, la indemnización social puede abarcar un antes y un después de cualquier accidente de trabajo. Esto quiere decir, por ejemplo, si la empresa genera un centro de capacitación, un instituto tecnológico en el entorno de la mina, favorecería a la comunidad, a los familiares de los trabajadores, lo indica que hay previsión frente a eventualidades como los accidentes de trabajo en la mina.</li> <li>2. No solo debe ser parte de una forma de indemnización al</li> </ol>

	<p>trabajador accidentado. Debe ser parte de una política de soporte social de la empresa minera hacia la comunidad. Es una forma de prever situaciones que permitan, por un lado, garantizar la recuperación del trabajador afectado o en el peor de los casos, permitir el sostén económico de la familia. Asimismo, la empresa minera garantizaría su continuidad productiva.</p> <p>3. Debe entenderse que la indemnización social es la relación estrecha entre la empresa minera con la comunidad en casos de accidentes o pérdidas mortales de algún trabajador minero. Es una forma de prever ante un lamentable accidente de trabajo. Es dar las herramientas a los familiares cercanos del trabajador que le permitan sobrellevar la interrupción temporal o permanente del trabajador accidentado.</p>
<p>La indemnización social de los trabajadores mineros, es un vínculo entre la empresa minera, con los trabajadores, como las capacitaciones que se dan antes y después de un accidente de trabajo en la mina, lo cual indica que hay</p>	

previsión frente a posteriores accidentes de trabajo, que debe ser tomada como parte de la política de la empresa, no solo como una forma de indemnización.

**La norma legal que garantiza los derechos del trabajador en general es el Decreto Legislativo N° 728 (1991):**

Respecto al objetivo principal: **Analizar la manera cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú.**

Se concluye, que por los antecedentes en accidentes de trabajo, se justifica doctrinalmente la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú.

Respecto al objetivo: **Describir la manera cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización económica a los trabajadores mineros en el Perú.**

Se concluye se debe priorizar la indemnización económica al trabajador minero que haya sufrido un accidente de trabajo. En caso de consecuencias morales, sean los familiares directos quienes sean los beneficiarios económicos por la pérdida del trabajador.

Respecto al objetivo: **Interpretar la manera cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización laboral a los trabajadores mineros en el Perú.**

Se concluye que doctrinalmente es posible aplicar la indemnización laboral a los familiares directos del trabajador minero afectado por un accidente de trabajo. No sin antes establecer que esto será posible si existe un convenio colectivo entre la empresa y los trabajadores mineros.

Respecto al objetivo: **Analizar la manera cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización social a los trabajadores mineros en el Perú.**

Se concluye que la indemnización social es una forma de garantizar la continuidad en el sustento familiar, sea por asumir la función del trabajador minero calificado afectado por un accidente de trabajo, lo cual beneficia a la familia, a la empresa y a la misma comunidad, pues de esta forma se establecen los beneficios de la mina para la comunidad.

### **3.4 Recomendaciones**

- Ante la eventualidad de un accidente de trabajo, el cual se puede dar casi inevitablemente, las empresas mineras deben considerar medidas que permitan la capacitación especializada de miembros de las comunidades que garanticen reemplazar con eficiencia a los trabajadores afectados.
- Si bien la indemnización es fundamentalmente económica, se ha podido apreciar que hay otras formas de ella, aunque no debería limitarse solo a lo laboral o lo social. Quizá podría extenderse a lo educativo a la participación directa del canon minero.
- Optimizar procesos, instrumentos y personal para reducir significativamente los efectos de los accidentes en el trabajo de la mina.
- Garantizar arbitrajes y supervisiones permanentes ante eventualidades como los accidentes de trabajo de los trabajadores mineros.

### **3.5 Fuentes de información**

Aguila, R. D. (2005). *La responsabilidad por los accidentes de trabajo*. Santiago de Chile: Printed in Santiago of Chile.

Alonso Olea, M. y. (2001). *Derecho del trabajo*. Madrid: Civitas.

Arce Ortiz, E. G. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Palestra.

Avendao, C. (2018). *La doctrina jurídica. Definición de doctrina, Derecho canónico, Derecho francés, Principio dispositivo e inquisitivo*.

Recuperado de:}

<https://www.grin.com/document/416030>

Azcúenaga Lizana, L. (2009). *Manual práctico para la investigación de accidentes e incidentes laborales*. Madrid: Printed in Spain.

Bustamante Alsina, J. (1997). *Teoría general de la responsabilidad civil*. Buenos Aires - Argentina: Abeledo - Perrot.

Castillo Guzman, J. y. (2011). *Jurisprudencia laboral y de seguridad social*. Lima: Caballero Bustamante S.A.C.

Chaverri Chaves, D. (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación en Ciencias Sociales. *Rev. Ciencias Sociales* 157: 185-193 / 2017 (III) ISSN: 0482-5276. Costa Rica: Escuela de Sociología de la Universidad Nacional.

Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/153/15354681012.pdf>

Chávez Revilla, O. N. (2010). *Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera*. Tesis. Lima-Perú: Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Recuperado de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/208/Chavez\\_ro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/208/Chavez_ro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Corral Talciani, H. (2005). *Los accidentes de trabajo*. Santiago de Chile: Andros.

De Trazegnies Granda, F. (2001). *La responsabilidad extracontractual*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Cruz Rodríguez, F. M. (2018). *Análisis de los accidentes de trabajo en el sector minería, 2016-2017*. Tesis. Lima: Universidad César Vallejo.

Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12599/Cruz\\_RFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12599/Cruz_RFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Decreto Legislativo N° 728 (1991). *Ley del fomento al empleo*. Lima.

Díaz Schwerter, J. L. (2005). *Modernas tendencias jurisprudenciales*. Santiago de Chile: Andros Impresores.

Díaz Schwerter, J. L. (2005). *Culpa del empresario por accidentes del trabajo*. Santiago de Chile: Printed in Santiago of Chile.

Espinoza Espinoza, J. (2013). *Derecho de la responsabilidad civil*. Lima: Rodhas.  
Francisco, S. F. (1996). *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales*. Valencia- España: Guarda Litografica, S.L.

Gómez Aranda, R. (2012). *Derecho laboral I*. México: Tercer Milenio.

Recuperado de:

[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho\\_y\\_ciencias\\_sociales/Derecho\\_laboral\\_I.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I.pdf)

Gonzales Hunt, C. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculantes en materia laboral*. Lima: Jurista Editores.

Herrera Macedo, C. J. y Dafna Fiorella, L. E. (2018). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera*. Arequipa, 2017. Tesis. Arequipa: Universidad Católica Sn Pablo.

Recuperado de:

[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15640/1/HERRERA\\_MACEDO\\_CAR\\_INF.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15640/1/HERRERA_MACEDO_CAR_INF.pdf)

León, L. (2004). *Responsabilidad civil*. Trujillo: Normas Legales.S.A.C. Laboral, I. (2008). Facultades del empleador. *Analisis Laboral N° 375*, 18-20.

Miroló Ricardo, R. (2002). *Variación de las condiciones de trabajo (Ius Variandi)*. Córdoba - Argentina: Mediterránea.

Molina, M. A. (2015). Reconocimiento como fines mineros a los programas sociales de las empresas mineras. *Actualidad Jurídica*, 248-255.

Navarro, T. S. (1996). *Comentarios a la ley de prevención de riesgos laborales*. Valencia: Guada Litografía S.L.

Piña Rochefort, I. J. (2005). *La responsabilidad por los accidentes de trabajo*. Santiago de Chile: Andros Impresores.

Quisbert. (2020). La indemnización. *Apuntes jurídicos*.

Recuperado de:

[https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/10/indemnizacion.html#\\_Toc99181644](https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/10/indemnizacion.html#_Toc99181644)

Rodríguez Mancini, J. (2004). *Curso de derecho del trabajo y seguridad social*. Buenos Aires: Astrea.

Saco Barros, R. (1993). *Jus Variandi*. Lima: Copyright.

Toyama Miyagusuku, J. (2005). *Instituciones del derecho laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Traducción jurídica. (2019). *La doctrina jurídica*. Valladolid-España: Traducción jurídica.

Recuperado de:

<https://traduccionjuridica.es/la-doctrina-juridica-common-law/>

Vásquez Cárdenas, E. B. (2014). *Eficacia de la actividad probatoria en los procesos sobre indemnización por daño a la salud de los trabajadores mineros en La Libertad*,



*en el contexto de la Ley N° 29783 y su reglamento.* Trujillo-Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

Recuperado de:

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/611/1/VASQUEZ\\_ELADIO\\_INDEMNIZACION\\_SALUD\\_MINEROS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/611/1/VASQUEZ_ELADIO_INDEMNIZACION_SALUD_MINEROS.pdf)

## **ANEXOS**

## ANEXO N° 1

### Entrevista

**Título:** *Fundamentos doctrinarios para la indemnización de los trabajadores mineros.*

1. ¿De qué manera se fundamenta doctrinalmente la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú?
2. ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos que permiten fundamentar doctrinalmente la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú?
3. ¿La doctrina jurídica puede garantizar la indemnización a los trabajadores mineros en el Perú?
4. ¿Cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización económica a los trabajadores mineros en el Perú?
5. ¿Cuáles son las razones doctrinarias por las cuales la indemnización económica es la principal forma de reparar los daños al trabajador minero que sufre accidentes de trabajo, en el Perú?
6. ¿Desde la doctrina jurídica, la indemnización económica a los trabajadores mineros que sufren accidentes de trabajo tiene límites, cuáles son estos?
7. ¿Doctrinariamente, existe alguna manera o formula que no posibilite la indemnización económica al trabajador minero en el Perú que sufre accidentes de trabajo?
8. ¿Cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización laboral a los trabajadores mineros en el Perú?

9. ¿Cuáles son las razones doctrinarias por las cuales la indemnización laboral podría ser la principal forma de reparar los daños al trabajador minero que sufre accidentes de trabajo, en el Perú?
10. ¿Desde la doctrina jurídica, la indemnización laboral a los familiares directos de los trabajadores mineros que sufren accidentes de trabajo tiene límites, cuáles son estos?
11. ¿Doctrinariamente, existe alguna manera o formula que impida la indemnización laboral al trabajador minero en el Perú que sufre accidentes de trabajo?
12. ¿Cómo se fundamenta doctrinalmente la indemnización social a los trabajadores mineros en el Perú?
13. ¿Doctrinariamente, existe alguna manera o formula que impida la indemnización social al trabajador minero en el Perú que sufre accidentes de trabajo?
14. ¿Desde la doctrina jurídica, la indemnización social a los familiares directos de los trabajadores mineros que sufren accidentes de trabajo tiene límites, cuáles son estos?
15. ¿Cuáles son las razones doctrinarias por las cuales la indemnización social podría ser la principal forma de reparar los daños al trabajador minero que sufre accidentes de trabajo, en el Perú?

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**I. Datos generales**

1.1 Apellidos y nombres del experto: .....

1.2 Cargo e institución donde labora: .....

1.3 Autora del instrumento: .....

**II. Aspectos de validación** (la no aceptabilidad implica dejar en blanco los cuadros de evaluación).

**III.**

Criterios	Indicadores	Aceptable (marque con un aspa)	Parcialmente aceptable (marque con un aspa)
<b>Consistencia interna</b>	El instrumento tiene un contenido que evidencian los indicadores y valores de las variables/categorías de investigación.		
<b>Objetividad</b>	El instrumento y su contenido cumplen con el objetivo principal del trabajo de investigación y la propuesta que se ofrece en los alcances de la investigación.		
<b>Aporte</b>	Los elementos del instrumento responden a criterios de interés del especialista que le permitirá recoger conocimientos que aportan a su carrera.		
<b>Validez</b>	Los instrumentos de investigación guardan relación con la lógica de la matriz de consistencia y de operacionalización/categorización de la tesis.		

**IV. Opinión** (de la aceptabilidad total o parcial)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**V. Veredicto final de cumplimiento**

Sí cumple \_\_\_\_

No cumple \_\_\_\_

Nombre y cargo: .....

D.N.I: .....