



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**El Burn Out O Estrés Laboral Como Enfermedad Ocupacional Y Como
Pretensión Indemnizatoria.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :
ABOGADA**

AUTORES:

Anton Llallihuaman, Angie Anais (orcid.org/0000-0002-4681-5497)
Vera Horna, Astrid Sofia (orcid.org/0000-0001-6723-0642)

ASESORES:

Mg. Vera Gutierrez, Fany Soledad (orcid.org/0000-0001-7755-0025)
Dr. Salazar Hidrogo, Carlos Vigil (orcid.org/0000-0001-6443-9424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

Chimbote – Perú

2022

Dedicatoria.

De: Angie Anais Anton Llallihuaman.

A mi padre Pedro Luis, por siempre enseñarme que el camino hacia el estudio, siempre será el camino a la superación, por ser mi soporte ante tantas situaciones difíciles por las cuales pasé, por creer en mí incondicionalmente y hacer de mí un mejor ser humano.

A mis amados hijos, Matheo Alessandro y Ariana Victoria, mi fuente de motivación e inspiración, mi motivo más grande para superarme como ser humano y profesional.

A mi hermana Fernanda Massiel, por estar conmigo siempre y apoyarme en esta etapa universitaria.

De: Astrid Sofia Vera Horna.

A mis padres Mangen Vera y Flor Horna, por ser mi sostén en la carrera de la vida, porque me forjaron con reglas y también con libertad, por apoyarme incondicionalmente y cogerme de las manos en mis momentos de debilidad, por inculcarme que el querer es poder, que el tiempo y los obstáculos no son impedimentos cuando de superarnos se trata, y por enseñarme que de las segundas oportunidades también se logra la victoria.

A mi hijo Mangen Gael, por ser el motivo y la razón por la que me levanto cada día con ganas de superarme, por brindarme ese abrazo infinito y esa sonrisa maravillosa, por su paciencia cuando mamá estudia, por ser mi luz y mi mejor opción de todos los días.

A mis hermanas Hallen, Eva y Mallely, por el apoyo constante y por las alegrías que le brindan a mi vida. A la memoria de mi ángel, mi Mina.

Agradecimiento.

A Dios, por permitirnos lograr la primera de muchas metas que tenemos trazadas en nuestra vida profesional, a nuestros padres por su apoyo constante a lo largo de nuestra vida, a nuestros docentes a los cuales debemos todos nuestros conocimientos adquiridos, destacando el gran apoyo de nuestro asesor temático, el Dr. Carlos Vigil Salazar Hidrogo, quien siempre tuvo la mejor disposición para apoyar al desarrollo y fue un partícipe fundamental del presente trabajo de investigación, asimismo nuestras asesoras metodológicas las Mg. Olga Alejandra Alcántara Francia y Mg. Fany Soledad Vera Gutiérrez por ser nuestras guías y acompañarnos con sus saberes en este importante proceso.

Índice de contenido

Carátula.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de contenido.....	IV
Índice de tablas.....	V
Resumen.....	VI
Abstract.....	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II.- MARCO TEÓRICO:.....	11
III.- METODOLOGÍA.....	28
3.1.- Tipo y diseño de investigación:.....	28
3.2.- Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	29
3.3.- Escenario de estudio:.....	29
3.4.- Participantes:.....	30
3.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.6.- Procedimiento:.....	31
3.7.- Rigor científico:.....	31
3.8.- Método de análisis de datos:.....	31
3.9.- Aspectos éticos:.....	32
IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	32
V.- CONCLUSIONES.....	40
VI.-RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS:.....	44
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla N°1: categorización Apriorística.	49
Tabla N°2: Guías de entrevistas.....	50
Tabla N°3: Matriz de Validación a juicio de expertos.	59
Tabla N°4: Matriz de Validación a Juicio de experto.....	72
Tabla N°5: Matriz de Validación a juicio de experto.....	86
Tabla N°6: Cuadro de transcripción de entrevistas.....	99

Resumen

En la presente tesis, se planteó la siguiente pregunta de investigación **¿El reconocimiento del *burn out* o estrés laboral cómo enfermedad ocupacional, garantizaría al trabajador una indemnización como consecuencia del padecimiento de dicha enfermedad?** Es así que se tuvo como objetivo general el hecho de determinar si el reconocimiento del burn out o estrés laboral cómo enfermedad ocupacional, garantizará al trabajador una indemnización en la legislación peruana, y como objetivos específicos, identificar los requisitos para indemnizar por burn out o estrés laboral al trabajador; promover la incorporación del burn out o estrés laboral en las Normas Técnicas de Salud, e identificar los requisitos para la indemnización por burn out o estrés laboral en la Jurisprudencia extranjera. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo, tipo aplicada, basada en la teoría fundamentada, el escenario de estudio fue la ciudad de Chimbote, realizando entrevistas a profundidad, utilizando como instrumento cuatro guías de entrevista, que fueron aplicadas a distintos operadores del derecho, con los temas relacionados a los objetivos e hipótesis del presente trabajo de investigación. Para la presente investigación se recopiló información teórica y jurisprudencia internacional acertada, de lo que por consiguiente se obtuvo como resultado que es idóneo que se incorpore esta nueva figura del burn out, en las normas técnicas de salud en nuestra legislación, de esta manera se podría mencionar que nuestro país no es ajeno a las enfermedades ocupacionales que sufren los trabajadores a diario, por lo cual el reconocimiento de este síndrome como enfermedad ocupacional garantizaría la protección del derecho a la salud y seguridad de los trabajadores, y de darse el caso los requisitos para indemnizar por *Burn out* en la legislación nacional son los elementos de la responsabilidad civil, los mismos que son considerados como requisitos para indemnizar por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Palabras claves: *Burn Out*, enfermedad profesional, requisitos de la indemnización, teorías de enfermedades y accidentes laborales, salud y seguridad.

Abstract.

In this thesis, the following research question was posed. Would the recognition of *burn out* or work stress as an occupational disease guarantee the worker compensation as a consequence of suffering from said disease? Thus, the general objective was to determine if the recognition of *burn out* or occupational stress as an occupational disease, will guarantee the worker compensation in Peruvian legislation, and as specific objectives, to identify the requirements to compensate for *burn out* or work stress to the worker; promote the incorporation of *burn out* or work stress in the Technical Health Standards, and identify the requirements for compensation for *burn out* or work stress in foreign Jurisprudence. The methodology used was a qualitative approach, applied type, based on grounded theory, the study setting was the city of Chicla, conducting in-depth interviews, using four interview guides as an instrument, which were applied to different legal operators, with the topics related to the objectives and hypotheses of this research work. For the present investigation, theoretical information and accurate international jurisprudence were collected, from which, consequently, it was obtained as a result that it is ideal that this new figure of *burn out* be incorporated into the technical health standards in our legislation, in this way it could be mentioned that our country is no stranger to occupational diseases suffered by workers on a daily basis, for which reason the recognition of this syndrome as an occupational disease would guarantee the protection of the right to health and safety of workers, and if applicable, the requirements for to indemnify for *burn out* in the national legislation are the elements of civil responsibility, the same ones that are considered as requirements to indemnify for accidents at work and occupational diseases.

Keywords: *Burn Out*, occupational disease, compensation requirements, theories of occupational diseases and accidents, health and safety.

I. INTRODUCCIÓN

El *Burn Out* nació en Estados Unidos, a mediados de los años setenta, siendo la psicóloga social Maslach quién, esencialmente, emprendió a reflexionar sobre este fenómeno, utilizando el término “burn out” para representar un nuevo síndrome clínico distinguido por el agotamiento que se observaba entre ciertos profesionales, creando así posteriormente, el *Burnout Maslach Inventory*, un test de 22 ítems, en los cuales se evalúa la presencia de este síndrome, es así que, la Organización Mundial de la Salud, el año 2019, reconoció por primera vez el *burn out*, un cuadro de estrés laboral, considerándola como una enfermedad en la nueva clasificación de la Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11); siendo en enero del presente año que ha sido ingresado oficialmente a la lista de enfermedades profesionales; de esta manera se ha reconocido como un padecimiento laboral a través de un cuadro de estrés a causa de las obligaciones del empleo.

La Organización internacional del Trabajo (OIT) precisa a las enfermedades profesionales como aquellas enfermedades contraídas por la exposición de factores de riesgo, que resulte de la actividad laboral, que conforme la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, califica a las enfermedades profesionales como “aquella enfermedad que resulta como consecuencia de la exposición de factores de riesgo relacionadas a la vida laboral”.

Estas regulaciones sobre las enfermedades profesionales y los derechos a la salud y seguridad de los trabajadores, se ha ido extendiendo con la incorporación y aparición de nuevas enfermedades profesionales, entre ellas el *burn out* o estrés laboral, el cual se genera cuando los trabajadores laboran niveles inmanejables de estrés, experimentando déficit en su salud mental y física, generando un menoscabo en la salud y el desarrollo del trabajador.

El Ministerio de la Salud, tras el año del 2005, emitió un comunicado informando que el 26% de la población adulta de Lima había sufrido de estrés laboral; y según la encuesta realizada por Trabajando.com, en el año 2021, un 70% de los laboradores

en el Perú sufren de estrés laboral, siendo que, esto resultaría igual de grave que un accidente laboral, que, de generarse, daría pie a una posible reparación civil. Lo cual conlleva a la siguiente interrogante **¿El reconocimiento del *burn out* o estrés laboral cómo enfermedad ocupacional, garantizaría al trabajador una indemnización como consecuencia del padecimiento de dicha enfermedad?**

Este tipo de enfermedad es reconocida a nivel internacional, siendo el caso de países como Francia, Suecia, Países Bajos y España, existiendo ya jurisprudencia en este último, entre ellas, la sentencia de Galicia, Sala de lo Social del 29 abril de 2019 (EDJ 2019/571157) reconoció una reparación civil por daños y perjuicios a un pediatra, procedentes de la omisión del cumplimiento de las normas preventivas laborales, toda vez que el médico en varias ocasiones, producto de la sobrecarga de trabajo que se le proporcionaba, había sido víctima de estrés crónico; conocido actualmente como “*burn out*”.

De acuerdo a lo mencionado, sobre el contexto europeo, creemos que la presente investigación es **relevante**, ya que se va a investigar sobre una enfermedad silenciosa y nueva para la población laboral pero que lleva años afectando a muchos trabajadores; de tal manera que sólo investigando en virtud del Derecho, comparándola con las realidades extranjeras, se logrará un correcto estudio en beneficio de la población y en el campo del derecho sobre criterios a aplicar para el caso de una posible indemnización. Por tal razón nuestro tema de investigación es **pertinente**, a razón de que, es un tema social y de carácter internacional, mostrando un porcentaje de nuestra población laboral nacional afectada, buscamos promover la modificación de la legislación nacional, evaluando si el *burn out* o estrés laboral debe ser recogida, puesto que hasta la actualidad ha sido negada en nuestra regulación laboral, tomando en cuenta la **Ley 26790**, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y las Normas Técnicas de salud que determina la lista de enfermedades ocupacionales.

Finalmente, la presente investigación es **viable**, pese a que aún en pocos países latinoamericanos se ha visto regulada esta nueva enfermedad, sin embargo, países

como México, a través de la Ley NOM-035-STPS-2018 o también conocida como ley anti estrés están multando a aquellas empresas que no tomen precauciones para prevenir esta enfermedad en el trabajo. En Argentina tampoco se encuentra regulación específica pero ya existe jurisprudencia, específicamente en el asunto Becalli Rosana Elsa c/ Banco Comafi S.A. y otros/ accidente – ley especial, desarrollada por la VI Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que concedió una indemnización a una trabajadora por sufrir estrés laboral sin que esta figura esté positivizada en su regulación. En el caso de Chile, también se han suscitado sentencias favorables que conceden indemnizaciones a trabajadores por estrés laboral, sin embargo, son declaradas nulas en su mayoría por no encontrarse dicha norma regulada en su legislación. Sin embargo, si existen procesos, incluso jurisprudencia que hacen entender que esta enfermedad es actual y que muchos trabajadores la padecen en la región; debiendo mencionar que en Europa ya existen regulaciones sobre el *burn out* o estrés laboral, por tanto, ya existe material bibliográfico, artículos e investigaciones científicas, y con los recursos humanos necesarios para el estudio completo del presente proyecto.

Es por ello que, se planteó como **objetivo general** determinar si el reconocimiento del *burn out* o estrés laboral cómo enfermedad ocupacional, garantizará al trabajador una indemnización en la legislación peruana, así como los siguientes **objetivos específicos**; identificar los requisitos para indemnizar por *burn out* o estrés laboral al trabajador; promover la incorporación del *burn out* o estrés laboral en las Normas Técnicas de Salud, e identificar los requisitos para la indemnización por *burn out* o estrés laboral en la Jurisprudencia extranjera. Finalmente se establecieron dos **hipótesis**, la primera consiste en que el padecimiento del *burn out* o estrés laboral por parte del trabajador, será pasible de una indemnización, siempre que se logre comprobar que la enfermedad es consecuencia de la clase de trabajo que desempeña o hubiera desempeñado y como segunda hipótesis se determinó que para poder indemnizar por *burn out* o estrés laboral es necesario tener en cuenta los elementos de la responsabilidad civil.

II.- MARCO TEÓRICO:

Al ser nuestro tema de investigación de interés **internacional**, hemos podido acoger diferentes estudios, como es el de Tejero, et al. (2013) quienes en su investigación tuvieron por objetivo analizar las implicancias legales del *burn out* desde la óptica de la prevención de riesgos laborales y a su vez respecto a las limitaciones que impone en la capacidad laboral, presentando una metodología descriptiva, no experimental, siendo importante, toda vez que, en su investigación elaborando un análisis sistemático de 160 resoluciones judiciales, llegando el autor a concluir que el síndrome de *burn out* o estrés laboral ha generado un volumen constante de jurisprudencia en la jurisdicción laboral, llegando a posicionarse como una categoría de accidentes de trabajo y que puede llegar a ocasionar diversos grados de incapacidad laboral. Es importante señalar que, en un grupo amplio de resoluciones estudiadas en su investigación, se incluyeron al burnout como causa o concausa de situaciones de incapacidad laboral, ya sea temporal como permanente. Así también, y en relación con nuestra investigación será importante la labor que realice el perito, toda vez que será él quien deberá distinguir si la causa de la incapacidad laboral en trabajadores que padecen burnout es de origen común o de origen exclusivamente laboral.

Reforzando a lo antes mencionado Mejía (2019) en su artículo científico “Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica”, que tuvo como objetivo establecer los factores socio-laborales relacionados al estrés entre los empleados de Latinoamérica, presentando una metodología observacional multicéntrica, siendo importante toda vez que precisa que en el Perú para el año 2019, el 29% de la población general ha sufrido de estrés laboral en alguna etapa del trabajo, destacando que el estrés laboral es un detonante para que la persona que la padezca pueda ir ocasionando en él muchas enfermedades con diversos síntomas, como: dolor de cabeza, los trastornos digestivos, falta de sueño y tensiones musculares que van desgastando la calidad de vida de las personas y la deficiencia en sus labores como trabajadores. Así también se debe tener en cuenta que las consecuencias producidas por el padecimiento del estrés laboral por parte de los trabajadores puede llevarlos a

configurar un estado de incapacidad laboral temporal o permanente. Concluyendo el autor que el estrés laboral puede hacer más susceptible al trabajador a accidentes de trabajo, riesgo de arritmias e incluso suicido.

Es importante mencionar que no basta con una indemnización para combatir el estrés laboral, como menciona Daza (2009) en su investigación el cual tuvo como objetivo señalar las estrategias que se utilizó para llevar a cabo una intervención en el trabajador para la prevención del estrés, presentando una metodología descriptiva, siendo importante toda vez que demuestra, tal como así lo sostienen las teorías, el cambio de parecer del derecho laboral respecto de los infortunios laborales, entiéndase accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los mismos que ya no solo basta con poder indemnizar por el daño causado sino, que debe preverse de que este ocurra en el ambiente laboral, de tal manera concluye que es deber de las organizaciones prever las afectaciones, evitando los agentes estresantes que afecte el bienestar del trabajador, dividiendo las técnicas a utilizar para prevenirlas en generales, cognitivas, fisiológicas y conductuales; destacando el papel que debe tomar el empleador implementando charlas u orientaciones sobre técnicas de relajación física, mental y otras a favor del trabajador y todos los intervinientes en el centro de labores.

El autor Silvestre (2014) en su investigación establece como objetivo describir los niveles de estrés laboral en el trabajador con riesgo de enfermedad ocupacional, así señala la metodología como descriptiva, siendo importante toda vez que permite identificar los niveles de estrés a los que puede ser susceptible el trabajador, señalando que el *burn out* deviene en una consecuencia del estrés, en la que concluyen que existen dos tipos de estrés laboral, el primero es el estrés agudo y el otro es el crónico, el cual asemeja relación con el *burn out*, pudiendo considerar a este último como un grado o tipo de estrés laboral que afecta a los trabajadores.

En la investigación de los autores Aguad y Pizarro (2011), señalan como objetivo de investigación, determinar el fundamento jurídico y el factor de imputación de la responsabilidad generada por la empresa a causa de los accidentes y enfermedades

sufridas por los trabajadores, señalando una metodología descriptiva no experimental, estableciendo como hipótesis que en la legislación chilena es importante tener en cuenta la teoría de la responsabilidad civil al momento de calificar un accidente de trabajo y una enfermedad profesional; llegando dichos autores a concluir que es importante tener en cuenta la responsabilidad civil al momento de calificar las enfermedades profesionales, entendiéndose la importancia de su tipificación y encuadramiento en el daño sufrido o enfermedad y sus consecuencias, la causalidad o relación de causalidad que existe entre la enfermedad sufrida y el ambiente laboral en el que se encuentra, así como del factor de atribución aplicable para el caso en concreto.

Al hablar de las enfermedades profesionales, debe tenerse en cuenta a los autores Sierra y Nasser (2012), en su investigación titulada “La responsabilidad del empleador por enfermedades profesionales”, se plantean como objetivos, describir la esencia de las enfermedades profesionales, su definición dentro de la rama legal y la interpretación que los tribunales adoptan cuando se presentan estos diversos casos; y como segundo objetivo, procura investigar la diferencia de la naturaleza y los efectos que se ocasione en la enfermedad profesional, en relación de los accidentes de trabajo; respecto a su metodología, esta ha sido descriptiva no experimental, señalando como hipótesis que coexisten diferencias sustanciales entre accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en la doctrina, concluyendo primero, que una diferencia sustancial entre las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo es, la característica de la temporalidad, toda vez que, una enfermedad puede haberse contraído para un empleo anterior, mientras que en los accidentes de trabajo no es posible dicha característica toda vez que el daño producido en el momento; y como otra conclusión señala que, aquellas enfermedades que resulten comunes y que afectan a una cantidad considerable de empleados que desarrollan labores en un mismo periodo de tiempo en una empresa, con ello, permitirá que el magistrado pueda estimar el incumplimiento del deber de proteger a los empleados, especialmente porque además del perjuicio, se allana la vía procesal para dar por acreditada la culpa y la relación causal.

A nivel internacional, es pertinente desarrollar respecto a su regulación en México, según el autor Herrerías (2019) quien en su investigación señala como objetivo determinar si la procedencia del estrés laboral resulta como enfermedad profesional en la legislación mexicana, cuya hipótesis es que la legislación de dicha enfermedad dentro de la regulación laboral debería garantizar su protección a los trabajadores, concluyendo que cabe resaltar que en México, existe controversia sobre su inclusión del estrés laboral como enfermedad profesional, ya que esto podría generar un aumento al gasto de las instituciones privadas y públicas en tema de indemnizaciones. Sin embargo, hay propuestas de que los empleadores implementen planes preventivos respecto de esta situación, que podría ser más económico que una indemnización a futuro, y beneficiaría al empresariado al eliminar o reducir los niveles de estrés laboral en los empleados.

Otro trabajo importante es el de Salazar (2011) quien en su artículo de investigación, señala como objeto, analizar la situación del estrés laboral en la legislación colombiana, utilizando para ello una metodología descriptiva no experimental, respecto de su hipótesis el autor señala que pese a no encontrarse dentro del marco legal colombiano, es importante que sea reconocido en el ámbito laboral con prontitud; concluye que en el país de Colombia incipientemente se ha planteado la situación legislativa de la enfermedad profesional, la misma que señala que está reconocida, refiere que la Resolución 2646 del 2008, funda habilidades y responsabilidades a pro de la caracterización, valoración, prevención, mediación y monitoreo, realizado de forma intacta en la exhibición respecto a los elementos de peligro psicosocial generado por el trabajo y hacia el origen de las patologías que se dan a causa del estrés ocupacional. Dicha norma determina que debe existir una identificación mínima por parte de las empresas, la comisión organizacional, las particularidades de la distribución del trabajo, las circunstancias de la tarea, del conjunto general de trabajo, de la carga física, las peculiaridades relacionadas al medio ambiente laboral, la interfase que relaciona a la persona y la tarea, y dicha jornada de trabajo, así mismo el número de empleados diferenciados por el tipo de contrato, el tipo de beneficios otorgado a través del programa de bienestar de la empresa, y los programas de

capacitación y formación permanente de los trabajadores. Como podemos observar, existe una tendencia en Colombia de regular las enfermedades derivadas del estrés en el ambiente laboral, lo que próximamente logrará materializar la legislación del estrés laboral.

El autor Marqués (2018) aborda el estudio de la responsabilidad civil impuesta al laborador sobre los actos de sus dependientes, la autora utilizó un tipo de metodología interpretativa, trabajó sustentándose en la jurisprudencia y en la doctrina española, planteándose como objeto para progreso de su investigación, alcanzar los recursos que fundamenten la responsabilidad civil en sus dos características, siendo estas, contractual y extracontractual, de igual manera analizar la vinculación que se tiene del empleador con los actos cometidos por sus trabajadores y así mismo, con el fin de explorar los términos de los daños más adelante, también tiene la intención de revisar la orientación sobre la responsabilidad civil objetiva de los empleadores por accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo, es decir, enfermedades profesionales y causas responsables de una naturaleza y también de intereses penal, civil, administrativo y la seguridad social, obteniendo así como resultando que es imposible que se exima de alguna responsabilidad civil ya que posee un alto nivel de diligencia que requieren los tribunales, defendido por la responsabilidad objetiva.

Así también el autor Gonzales (2015) en su investigación, recalca como objetivos identificar los deberes del empleador frente a la prevención laboral que puede presentar su incumplimiento de la responsabilidad civil, así mismo, plantea el hecho de relacionar el derecho de protección laboral que tienen los trabajadores con las obligaciones por parte del empresario, realizando para ello un estudio de enfoque descriptivo, llegando a concluir que, es un derecho básico del trabajador la protección en su centro laboral, pues se debe adoptar medidas legales pertinentes en su planificación, así mismo, es de necesidad elaborar un plan de emergencia para prever situaciones críticas y evitar medidas oportunas.

Por otro lado, consideramos pertinente también mencionar investigaciones **nacionales**, como es la de (Paredes, 2014), quien apuntó como objetivo general de

su investigación, analizar la actual regulación sobre la valoración de la responsabilidad resarcitoria del contratante o patrón frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, teniendo como método de indagación un enfoque descriptivo, concluyendo en su investigación, que como consecuencia del incumplimiento generado por el empleador, este deberá verse obligado a indemnizar a las víctimas, o de ser el caso a sus derechohabientes, producto de las enfermedades ocupacionales y los accidentes laborales. En caso de que se compruebe que el producto de la inspección, es un tipo de perjuicio para el trabajador, el Ministerio de trabajo determina la obligación de indemnizar al trabajador perjudicado.

Es por ello, que teniendo en cuenta a Galicia (2014), quien en su investigación señala como objetivo establecer la tipología de la responsabilidad que se deviene del empleador al suscitar una enfermedad laboral al trabajador, señalando como metodología de investigación descriptiva no experimental, estableció como hipótesis que la aplicación de la teoría a utilizar en el caso de ocurrencia de enfermedades profesionales, es la de la responsabilidad civil por parte del laborador; llegando a la concluir que la legislación nacional ha establecido una pauta de responsabilidad personal, respecto a esto se reconocerá sólo cuando la causa de la enfermedad ocupacional o accidente laboral, sea el incumplimiento de los deberes de seguridad y salud frente al trabajo, afirmando que; la responsabilidad civil originaria de enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, son resultados jurídico-patrimoniales, que el sujeto responsable debe afrontar cuando se produzca un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, concluyendo qué, para nuestra actual legislación, se ha predeterminado una norma de responsabilidad subjetiva, que responderá únicamente si el accidente o enfermedad profesional se generó a causa del incumplimiento del trabajador o de no prevenir futuros riesgos.

Otro autor como Hernández (2021), quien en su artículo de investigación realizado en la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, señalaba como objeto de estudio observar el derecho en sus condiciones imparciales y que creen satisfacción en el ámbito laboral, presentando como hipótesis que es viable y de carácter importante que el

derecho a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo está incluido dentro del derecho a la seguridad y salud del trabajador y que ello se encuentre garantizado, concluyendo que en el ámbito internacional, hace referencia a la Declaración Universal de los Derechos Humanos señalando su artículo 23°, donde se resalta el derecho a unas “condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo”, en las que se encuadra el derecho a la prevención de futuros riesgos laborales, así mismo a la protección del trabajador en ese mismo escenario, y en el marco del derecho al trabajo que establece el presente, mediante una interpretación sistemática y finalista, obteniendo como resultado que el derecho al trabajo está sometido a determinadas condiciones en las cuales se respeten los valores de salud, seguridad y dignidad de la persona que trabaja, más no se establece como una simple libertad.

El autor Montesinos (2020) en su trabajo de investigación estableció como objeto de estudio analizar las reglas fijadas en los acuerdos supremos y su necesidad en la solución de las controversias laborales, respecto a su metodología utilizó la investigación descriptiva no experimental, señalando como hipótesis que la falta del deber de cumplimiento por parte de la intención de prevenir y la responsabilidad del empleador debe ser corregido, concluyendo finalmente que la omisión al cumplimiento de la prevención por parte del patrón o empleador forja la obligación de indemnizar por los daños ocasionados.

Autores como Cossio (2017), plantean en su investigación como objetivo, definir si es que el empleador deberá asumir y resarcir a los trabajadores por los daños ocasionados a causa de los accidentes que se dan en el trabajo o las enfermedades ocupacionales, señalando como hipótesis que en consecuencia de ello, dependerá del modelo vigente en nuestro ordenamiento legal en base a la responsabilidad de los problemas presentados en la esfera de la salud y seguridad en el trabajo, concluyendo por consiguiente, que de no confirmarse el incumplimiento de la obligación por parte del empleador, el vínculo causal entre dicho incumplimiento y el accidente de trabajo o enfermedad profesional; el empleador quedará exento de cualquier compromiso de resarcir económicamente al trabajador.

También debemos señalar lo referido por el autor Cabanellas (2011) quien en su artículo de investigación señala como objeto de estudio el análisis conceptual de la enfermedad de trabajo u ocupacional; estableciendo una metodología descriptiva no experimental, señalando como hipótesis que la conceptualización de las enfermedades laborales puede tratarse de afectaciones físicas o psicológicas, entendiéndose por estas últimas a las enfermedades por estrés, concluyendo en su investigación, a causa de los peligros laborales, se entiende por enfermedad ocupacional o profesional, la causada por desempeñar una ocupación dependiente, con graves consecuencias que resultan perjudiciales hacia la salud del trabajador, la cual viene del ejercicio de una tarea característica, expuesto a ocasionar lesiones fisiológicas o psíquicas, ocasionadas por la realización de las labores o como producto de condiciones excepcionales o especiales en las que se desenvuelven.

Así también el autor Campos (2012) en su investigación del derecho del trabajo y el contrato de prestación de servicios, que desarrolla como objetivo analizar la conceptualización de la enfermedad profesional y su diferenciación que existe entre el accidente de trabajo y está, estableciendo que como hipótesis la diferencia existente entre accidente de trabajo y enfermedad laboral es puramente conceptual, compartiendo la teoría del riesgo; así señaló como conclusión que las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, refiere a que las enfermedades profesionales, obedecen a los riesgos generales ocasionados en el desarrollo de la actividad laboral, por otro lado, las enfermedades profesionales, se constituyen de los peligros determinados que representa cada actividad. Es por ello que la enfermedad profesional u ocupacional está definida como, aquel estado perenne o transitorio que resulte directa y forzosamente del tipo de trabajo realizado por el empleado, o del ambiente en el que una persona tiene que trabajar de manera obligatoria, es más, debe ser definida como enfermedad profesional por el gobierno nacional. Las enfermedades profesionales son situaciones en las que se ven afectados los trabajadores, pues a pesar de que esto sea cierto, en caso de accidente tempestivo o inesperado a diferencia de la enfermedad profesional se produce un proceso que afecta la capacidad en el trabajo del empleado.

A continuación, Bravo (2019), trabajó en su investigación sobre el tema de la responsabilidad equitativa, a costa del empleador en un caso anterior con jueces especializados en el sector privado laboral del Tribunal Superior de Justicia de Lambayeque. Así mismo, tiene como objetivo general determinar los efectos del pleno cumplimiento de la obligación de precaución como causa de defensa o atenuación de la responsabilidad civil del empleador, por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo ocurridos en el marco de las relaciones laborales, para ello utilizó la jurisprudencia descriptiva no experimental, teórica y comprobada. En ese sentido, los resultados de la investigación muestran que en lo que se refiere a la observancia de la obligación precautoria del empleador, el Estado ha comenzado a mejorar, en el sentido de que la normativa para los empleadores activos por los que son los respondedores del empleador, generando cultura preventiva del empleador en relación con el trabajador.

Es relevante mencionar a Díaz (2021), quien en su trabajo aborda el dilema de cómo manejar el estrés en el trabajo para que se puedan considerar los déficit temporales de trabajo importantes para efectos generales, se proponen su regulación como factor de riesgo psicosocial, que se basan en la incapacidad laboral temporal en el Perú que se tomó como estándar para países como México, Argentina, España y Chile y el resultado de la investigación concluyó que en el elemento de riesgo se asocia el estrés laboral con un individuo y amenaza su entorno de recursos, así mismo su bienestar, produciéndose así, consecuencias negativas, dado que el empleador tiene escasos recursos con los cuales lidiar, razón por la cual los empleadores deben darse cuenta de las consecuencias de su falta de prevención, y así reconocer como incapacidad laboral al estrés que ha provocado en el trabajador.

Cabe señalar que dado el contexto **local**, el estudio de Ruedas (2020), tiene como objetivo determinar la relación entre el clima laboral, estrés y la satisfacción laboral en los docentes universitarios en la provincia de Chimbote, presentando un enfoque cuantitativo, los resultados obtenidos fueron que la variable del clima laboral está relacionada directamente con el estrés laboral y este a su vez tiene un alto grado de

relación con la satisfacción de los empleados, el procedimiento refiere que muy pocos empleadores se preocupan por la salud mental en sus empleados, porque no están satisfechos con el ambiente laboral inadecuado y la carga que esto les genera, siendo que las empresas ni siquiera lo impiden ni ofrecen soluciones referente a este tema.

Para poder profundizar y poder arribar sobre el objeto de la presente investigación, es importante recopilar información sobre los criterios que se toman en cuenta para poder establecer un monto indemnizatorio producto de una enfermedad o accidente laboral, y que servirán como fundamento a favor de que el estrés laboral sea materia de reparar mediante una indemnización, para lo cual presentamos las siguientes posturas:

Las posturas que respaldan **a favor** de que el estrés sea considerado como una enfermedad laboral y por consecuente su indemnización de la misma, en donde se logró presentar:

Para iniciar mencionamos el trabajo de Salazar (2011), en su trabajo de derecho colombiano, busca definir al estrés laboral como una enfermedad ocupacional, concluyendo así que en el mencionado país se ha llegado a plantear el estrés como enfermedad ocupacional y se reconoce que es deber de todos los médicos considerarla, por lo tanto, el autor manifiesta que el estrés laboral debe ser considerado una enfermedad profesional a nivel nacional y por ende, debe ser tratada adecuadamente y compensada.

Así también creemos importante y necesario enfatizar lo que señala Guillermo (2014), y es que debido a la globalización y competencia entre industrias, donde la oferta a veces es superior a la demanda, y las personas que están detrás de los productos y trabajan incansablemente para satisfacer a los consumidores se les olvida también que son seres humanos, afortunadamente en la actualidad, ya existen regulaciones que protegen a los trabajadores, lo que brinda una luz al final del túnel, no hay razón para no cumplir las normas, ya que ni siquiera el desconocer la ley justificaría el incumplimiento de esta.

Uno de los problemas que surge es que el trabajador se encuentra en una situación donde no cuenta con las herramientas suficientes para poder cumplir con los requerimientos del trabajo que se le encarga, lo que conlleva a la creación de un problema enorme e imposible debido a la falta de cooperación en equipo, refiriéndonos trabajador-empleador, de esta manera surge que el individuo al no cumplir con las expectativas de su empleador entra en un cuadro de desánimo o desesperación, al cual asignaremos “estrés”, y las condiciones que causen a nivel laboral una tensión serán denominadas “estresores”.

Por lo tanto, Banchs, et al. (2013), definieron los factores estresantes como “estrés significativo que resulta de la respuesta del cuerpo a la provocación más allá de su capacidad natural para generarse y responder”, por lo tanto, es necesario considerar como se categoriza el llamado estrés laboral para que los trabajadores puedan identificarlo. Cabe señalar que el ambiente del trabajo, también conocido como medio físico, es una de las principales fuentes de estrés que suelen soportar los trabajadores y el contenido de este trabajo no debe dejarse de lado cuando se vulnera los derechos del mismo, ya que es en el centro de labores donde pasan la mayor parte del tiempo, lidiando con los factores estresantes descritos en la presente (p.9).

Por su parte Steven, et al. (2010) afirma que el estrés es un conjunto de “factores sistémicos que pueden suponer un riesgo de efectos negativos para la salud de los trabajadores” (p.139). Por lo tanto, cualquier estrés crónico, agudo o generalizado a lo largo del tiempo que se desarrolle dependerá de la relación laboral o del puesto asignado en la organización respecto a los empleados.

De acuerdo a Sánchez (2016), afirma en su trabajo que tras estudiar la jurisprudencia que se propone, se valora mucho que el síndrome *burn out* pueda dar lugar una incapacidad transitoria o perenne y la puesta en práctica de la posibilidad de esta patología a nivel profesional sin que esto permita solicitar una indemnización, por su parte las empresas están obligadas a hacer una evaluación oportuna de estos riesgos laborales. Concluyó su posición a favor de modificar la ley, entendiendo que la

calificación adecuada para el síndrome de *burn out*, debería ser el de enfermedad profesional u ocupacional.

Así mismo, Vivas (2021), en su trabajo de investigación, mencionan que el acceso en vigencia del CIE-11 representa una oportunidad para concebir la patología, que existe en la realidad laboral. Con los razonamientos actuales no ocupa un lugar en la presente realidad laboral.

En esa misma línea Cáceres (2014), asevera que todo incumplimiento por parte del empleador frente a la obligación de indemnizar a las víctimas o a sus dependientes de las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, cuando como resultado del proceso de evaluación se acredita el daño causado al trabajador, el Ministerio de trabajo determinará el pago de una indemnización o la compensación económica correspondiente.

De este modo Acuña (2017) en su indagación pudo realizar interesantes aportes, señalando que el derecho al trabajo incluye uno de los principios fundamentales, el cuál es el principio de protección, al mismo tiempo su base principal es la búsqueda de un nivel de proporción entre empleador y empleado, definiendo así que, existen varias diferencias o desigualdades entre estos, puesto, que el empleador se encuentra en una ventaja respecto a su poder económico y sus facilidades en el campo legal son evidentes, en el caso de los empleados se le dificultará presentar sus medios probatorio. Fruto de estas diferencias de fuerzas han surgido distintas figuras jurídicas con las que intentaremos establecer pautas para combatir la “desigualdad” con el fin de alcanzar un nivel de equilibrio entre empresarios y trabajadores. A través del principio de protección los empleadores tienen la obligación general incluso de proteger y garantizar la salud de sus empleados. El principio de protección, aunque generalmente formulado en su totalidad, se fue concretando a través de las particulares obligaciones a los empleados, buscando ir a la par de sus progresos y avances de la seguridad y salud ocupacional.

Por lo mismo creemos necesario agregar que Orellano (2011) en su estudio de la Universidad Astral de Chile, concluyó que la normativa nacional sobre derechos en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debe ser cubierta por todos los trabajadores, incluidos los pasantes del sector público y privado, y en caso del fallecimiento del sostén de la familia, las contingencias afectas de indemnización en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son el estado mórbido, así como, la incapacidad para laborar, la merma total o parcial para continuar laborando y el menoscabo de medio sufrido a consecuencia de quien sostenía económicamente a la familia.

La incorporación del “*burn out*” a modo de enfermedad profesional u ocupacional dotaría al sistema de seguridad social de mayor convicción jurídica, impidiendo las hábiles y forzadas divisiones que de este síndrome se realizan en dirección al querer conceptualizarla como “accidente de trabajo”, es así que GARCÍA (2021) en su participación en la revista Lex Social de España, sin el ánimo de generar el esfuerzo doctrinal y jurisprudencial que se ha realizado con la finalidad de proteger el “*burn out*” a través de las referidas desviaciones, refugiadas primariamente en la percepción del padecimiento del trabajo del artículo 156.2, inciso e), de la Ley General de Salud y Seguridad, se entiende mucho más ortodoxo y lógico otorgar protección al síndrome de estrés laboral o “*burn out*” mediante su inserción en el listado de enfermedades profesionales. El procedimiento de lista de enfermedades profesionales actual en España, respectivamente se presenta firme en este punto, el cual vuelve difícil la introducción de burnout en el mismo.

Ahora bien, continuando con la presente investigación, expondremos aquellas teorías que fundan **en contra** de que el estrés laboral llegue a ser considerada como una enfermedad laboral y en consecuencia no existiría una indemnización de por medio, para lo cual presentamos:

Es por ello qué, es necesario mencionar a Guillermo (2014), quien indica que a causa de la competencia que existe entre las industrias y también la globalización, donde en algunas situaciones es la oferta la que supera a la demanda, se deja de lado a los

seres humanos que están detrás del producto o de cualquier ganancia económica y que trabajan infatigablemente para satisfacer el consumo. Favorablemente con el pasar de las décadas han nacido nuevas normas que protegen a los trabajadores, generando una luz de esperanza para ellos; no hay pretextos para impedir el cumplimiento de la normatividad, ya que ni siquiera el desconocer la ley podría justificar o excusar el incumplimiento de esta.

Respecto de los métodos para la evaluación de la enfermedad, y su consideración como ocupacional, Riaño y Palencia (2015) señalaban que las técnicas para apreciar las tasas de enfermedades profesionales y las muertes procedentes de ellas son deficientes, lo cual se debe a que muchas de ellas tienen variadas causas potenciales, conteniendo los elementos de riesgo a la salud concernientes con las maneras de vivir y los extensos periodos de latencia, lo cual genera dificultad para poder saber si existe un vínculo, entre estas y el ambiente laboral. De hecho, solo investigando unos pocos estudios se formaron las diversas relaciones causales en cuanto a la aparición de enfermedades profesionales; este fenómeno también se trata mejor utilizando una razón de riesgo de atribución porque es posible determinar el porcentaje de enfermedad en una población asociada con una exposición particular, en este caso relacionada con el trabajo. Por lo tanto, determinar los costos relacionados con las enfermedades profesionales es un trabajo bastante complicado, porque desde el punto de vista económico es necesario calcular con precisión todos los costos relacionados con las enfermedades, ya que, por ejemplo, al traer otros tipos de economía como estudios de costo-efectividad o costo-beneficio, dado que los costos son un insumo para estos estudios, si no se evalúan adecuadamente, el resultado de la efectividad o el beneficio de la intervención pueden llegar a verse alterados..

Sin embargo, es necesario calcular la clasificación de los denominados factores de estrés laboral para que los trabajadores puedan identificarlos. Cabe señalar que el ambiente de trabajo, también conocido como entorno físico, es una de las principales fuentes de estrés que suelen experimentar los empleados, pero no podemos ignorar el contenido del trabajo que afecta la salud de los trabajadores, es aquí donde pasa la mayor parte de su tiempo en el trabajo expuesto a todos los factores estresantes.

A pesar de ello, Marrau (2009), el síndrome de burnout no está contemplado explícitamente en la legislación laboral vigente. Existe un vacío legal que se extiende a algunos países. No existen datos fiables ni estadísticas reales sobre los trabajadores que padecen este síndrome, y se produce porque la relación de causa y efecto no es fácil de demostrar.

Para evitar esto, es necesario limitar las exigencias del trabajo y el estrés diario. Los trabajadores deben aprender a delegar responsabilidades y decir no a las obligaciones que no pueden cumplir. Debe evitarse la confusión que existe entre un desafío laboral y una situación potencialmente estresante. El primero podría ser la capacidad de logro, y el segundo podría ser el resultado del agotamiento y la frustración por realizar una actividad que no se puede realizar satisfactoriamente.

Por otro lado, Rey & Lesage (2013), en su investigación, sostienen que el demostrar la relación causal entre la actividad laboral y una enfermedad profesional, significa un grave obstáculo para los trabajadores que solicitan una indemnización a su favor. Al día de hoy, en la gran parte de los países industrializados, los regímenes de indemnización a causa de una enfermedad profesional y accidente de trabajo indemnizan menos del 10 % de los casos de enfermedad profesional, en la mayoría de los casos, se trata de enfermedades relativamente leves, existiendo muchas barreras, por ejemplo, para ser indemnizable, la enfermedad sea característica de un lugar de trabajo y no una patología surgida “en el curso normal de la vida”, que el padecimiento se configure en una lista específica de enfermedades, y que la exigencia de compensación se exprese dentro de un plazo perentorio a partir de la exposición.

De igual manera, Westerholm (2013) indica en su aporte a la ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, que el identificar una lesión profesional como tal, se debería dar en función al descubrimiento de un factor de riesgo en el lugar de labores. Con la condición de descubrir algún factor de este tipo y se instaure su atribución en el origen de la lesión, la enfermedad o deficiencia no se podrá catalogar como lesión profesional, así mismo no podrá el trabajador ser indemnizado.

Así pues, Vásquez (2019), infiere que el requisito fundamental para una indemnización a causa de una enfermedad profesional, es que haya daño. Sin daño no hay accidente de trabajo. Luego se deberá estudiar la intencionalidad para que se pueda evaluar el “suceso repentino”. En caso de ser planificado no es repentino; por lo mismo tampoco habría accidente de trabajo ni enfermedad ocupacional. Luego debemos determinar si ocasionó dentro del centro de labores, no por otra circunstancia sino por causa del trabajo, de comprobarse que no fue así, habrá que investigar si estando el trabajador fuera del lugar de trabajo y horario de labores, se hallaba bajo subordinación.

De la misma forma es relevante para el desarrollo del presente trabajo de investigación, mencionar los **enfoques teóricos** concernientes a la seguridad y salud en el trabajo, cabe mencionar que los derechos de los trabajadores nacen en el inicio del contrato laboral que suscriben con su empleador, es así que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH,2017), infiere que los derechos van creciendo con el transcurrir del tiempo, acorde a las necesidades que se tienen. En ese sentido Molinares y Pérez (2019) señalan que el derecho a la seguridad trasciende la relación laboral del trabajador y se deben resguardar sus derechos dentro del centro de labores, siendo esto un derecho humano.

Es así que, en la **teoría tradicional**, Neffa (como se citó en Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social, 2014, p. 210) reconoce dos teorías para la custodia y estudio de la salud y seguridad del trabajador, siendo la primera tradicional, que básicamente esta enlazada a los aspectos objetivos que comprende el trabajo, brindándole mayor importancia a los problemas de seguridad, higiene y medicina en el trabajo, es decir aspectos de acuerdo a la situación laboral, cabe precisar que esta teoría formula conceptos reparadores e indemnizatorios de los daños que se producen en el trabajo. Por otro lado, en la **teoría renovadora**, Romeral (2012), acota que el principal objetivo de una política de prevención en la salud y seguridad del trabajador, es que el empleador determine las condiciones de trabajo adecuadas, donde los trabajadores signifiquen el principal valor de la organización, brindándole así el valor como sujeto y no como un instrumento. En la misma línea podemos decir que la teoría renovadora procura un orden que obedecen medidas de prevención, por ejemplo, el

reemplazo para disminuir el peligro, controles administrativos, cambio del diseño de trabajo, la legislación peruana no es indiferente al cambio, tal es así que se promulgó la Ley N°29783-LSST, y su reglamento DS N° 005-2012-TR, con el ideal de integrarse a la teoría renovadora, apostando por una política de seguridad y salud en el trabajo, siendo el principal objetivo evitar las contingencias laborales y asumiendo como principio importante; el deber de prevención por parte del empleador.

Respecto a la **teoría de la responsabilidad contractual**, nació en Francia, a fines del siglo XII, protegiendo así la salud y seguridad de los trabajadores, haciendo responsables a los empleadores por las contingencias que ocurrían, debido a la existencia de una vinculación jurídica laboral, la cual exigía protección a favor del trabajador. A través de esta teoría es considerado que, si los materiales o condiciones en las que se desempeña el trabajador son defectuosas o deficientes y como consecuencia ocasionasen un infortunio laboral causando así el origen de una enfermedad profesional o un accidente laboral, se debe tener en cuenta que dicho accidente ocurrió por consecuencia de la omisión de los deberes del empleador los cuales deben estar plasmados en el contrato de trabajo y será el empleador quien asumirá la responsabilidad en estos casos.

Por otro lado, la **teoría del caso fortuito**, sostiene que el empleador deberá hacerse cargo de los siniestros que sufra el trabajador, esto en razón a que le son atribuibles a la empresa, fundamentando ello en que, si alguien consigue un beneficio de otra persona, es justo que asuma los riesgos ante los que se encuentra expuesto, por esta razón el empleador debe asumir las consecuencias que se emanen del caso fortuito en materia laboral.

En la **Teoría de la Responsabilidad Objetiva**, con el uso de la tecnología y la llegada de nueva maquinaria industrial, se creó esta teoría con el único propósito de proteger los derechos de los trabajadores y evitar la injusticia.

La doctrina define a la teoría de la responsabilidad objetiva es una teoría que surge de una relación causal material entre el evento que causó el daño y las consecuencias de tal actividad. Según Andara (2018), esto demuestra que la teoría de la responsabilidad objetiva, sirve de vínculo entre los orígenes y las consecuencias de los riesgos creados

por la realización del trabajo y los objetos creados por esa actividad, exista o no, culpa, negligencia o incompetencia del empleador. Bajo esta teoría, el trabajo se considera una actividad peligrosa, y cualquier daño que sufra el trabajador, aunque sea accidental, debe ser asumido por el empleador. Se descarta la idea de negligencia patronal y se enseña que el mero hecho de que un empleador sea propietario del centro de trabajo en el que labora es suficiente para obligarlo a indemnizar el daño. Respecto a la **Teoría del Riesgo Profesional** establece que debido a que el trabajo involucra actividades peligrosas, los empleadores son responsables de cualquier contingencia que surja como resultado de las acciones o empleo del trabajador. Es importante mencionar a Jara (2007) que refiere que, esta teoría quita la culpa para justificar la responsabilidad patronal por los hechos que les suceden a los trabajadores de la empresa, y esa responsabilidad se deriva de la propia existencia de la empresa. Cabe hacer mención que en la **Teoría Riesgo Social** se refiere a que la colectividad es responsable de las contingencias que acontecen a los trabajadores y que esta debe deducir cualquier tipo de responsabilidad de los empleadores garantizándoles una indemnización. Según la doctrina, los hechos nocivos del trabajo son un problema universal, que afecta a todo el colectivo de empresas, trabajadores y sociedad en general. Según Jara (2007), esta teoría humaniza la industria creando un sistema de solidaridad que conduce a la **adquisición y creación de seguros sociales obligatorios** por pérdidas por accidentes de trabajo.

III.- METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y diseño de investigación:

En la presente investigación empleamos un **enfoque cualitativo**, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que, “se orienta en abarcar las declaraciones de la investigación, inspeccionando desde la apreciación de los participantes en su entorno y en relación con su contexto” (p. 358), **tipo aplicada** como se propuso por CONCYTEC (2017), donde señala que este tipo de investigación establece a través del conocimiento científico, los medios por los cuales se recubre

una necesidad en específico, para ello se utilizó la técnica de recolección de datos, esto sería la guía de la entrevista.

3.1.1.- Tipo de investigación.

El tipo de investigación que se realizó a la presente es aplicado, ya que se toma por referencia publicaciones bibliográficas de distintos investigadores teóricos, asimismo está basado en la teoría fundamentada, pues este diseño se asocia a encontrar, analizar e interpretar posibles factores que convengan al reconocimiento del Burn Out como enfermedad profesional.

3.1.2.- Diseño de investigación.

La presente investigación propone el reconocimiento de esta enfermedad profesional, *burn out*, asimismo, la indemnización para quienes lo padezcan, es por ello que el diseño de investigación con el que cuenta este trabajo es **la teoría fundamentada**, ya que “supone una metodología de investigación que se dirige a descubrir teorías que ocupan en datos de un fenómeno particular, siendo así su fin desarrollar conceptos preposicionales a raíz de información recolectada y analizada de manera sistemática sobre distintos asuntos. Escudero y Cortez (2017).

3.2.- Categorías, subcategorías y matriz de categorización.

Se encuentra relacionado a la matriz de categorización razonable en la cual se esquematizaron y manifestaron de manera coherente los elementos necesarios para la realización del presente trabajo de investigación.

3.3.- Escenario de estudio:

En esta investigación, el escenario de estudio se ejecutó en la ciudad de Chimbote, donde se involucró la participación de profesionales del Derecho, Jueces especializados en materia del derecho laboral, representantes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), abogados especializados en materia laboral y por último representantes de sindicatos, los cuales de acuerdo al cargo que ocupan, cuentan con un extenso conocimiento jurídico en materia laboral honorable, pero sobre todo con un entendimiento relevante de acuerdo al tema de investigación.

3.4.- Participantes:

El presente trabajo de investigación contó con la participación de:

- Dos jueces de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, esto en razón a que son el órgano jurisdiccional encargado de solucionar las controversias que se presenten entre trabajador y empleador, sumado a ello la vasta experiencia con la que cuentan en la materia.
- Dos representantes de la SUNAFIL, como miembro fiscalizador, conocedores del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, debiéndose su participación a que resulta totalmente relevante, conocer su opinión respecto a esta nueva figura de afectación laboral.
- Un abogado laboral, quien se encuentra actualizado respecto a las afectaciones que pudiesen sufrir los empleados por consecuencia del estrés laboral, además de ello que sus representados podrían estar padeciendo de esta nueva figura que afectaría a los trabajadores.
- Un representante del sindicato, la importancia de su participación radica en que actúan como representantes de los trabajadores afectados, resultando totalmente relevante su criterio hacia dicha enfermedad y la posibilidad de obtener una indemnización a favor de quien lo padezca.

3.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

A fin de alcanzar resultados positivos para la presente investigación se manejó la entrevista a profundidad, de la misma manera se empleó como instrumento de recolección de datos; cuatro guías de entrevista que fueron aplicadas a los participantes convenientes, con los temas relacionados a los objetivos e hipótesis del trabajo de investigación, de esta forma se llegó a los jueces de la Corte Superior de Justicia del Santa, representante de sindicato, representantes de la SUNAFIL y asimismo a un abogado laboral..

3.6.- Procedimiento:

En la presente investigación, se empleó la técnica de la entrevista a profundidad aplicada a los participantes, por WhatsApp, Zoom, Google Meet, llamadas, etc. Las cuales nos permitieron y permitirán estar en constante revisión.

3.7.- Rigor científico:

Para desarrollar este punto resulta necesario tener en cuenta lo siguiente:

- **Credibilidad:** Se valorará la contribución de los distintos profesionales que participen en las entrevistas, quienes además cuentan con un vasto conocimiento y una trayectoria laboral y académica honorable, los argumentos brindados por los participantes señalan la fiabilidad en los resultados, los hallazgos son reales y auténticos, por parte de los estudiantes investigadores y de igual manera con los participantes.
- **Conformabilidad:** Debe existir la neutralidad tanto en el estudio como en la interpretación de la presente investigación, donde los datos no estén sesgados ni obedezcan a manipulaciones de naturaleza personal.
- **Transferibilidad:** Los resultados que se proporcionen en la presente investigación, podrán ser utilizados en el futuro para nuevas investigaciones sobre el tema, pues consideramos que mientras más mencionado e investigado sea, contribuirá al reconocimiento de esta enfermedad profesional.
- **Consistencia:** Los datos obtenidos por parte de los participantes en el presente trabajo, existirán a lo largo de la historia, esto se debe a que es un tema relativamente nuevo, donde se busca contribuir al derecho laboral.

3.8.- Método de análisis de datos:

A efecto de analizar los datos e información se seguirá el siguiente proceso:

- Se realizarán las entrevistas, grabadas en soporte electrónico.
- Reproducción de las entrevistas realizadas a través de un medio digital.
- Analizar la lectura y visualización de dichas entrevistas.
- Sistematizar la información de acuerdo al grupo al que pertenece el participante.

- Seleccionar las respuestas con relación a las categorías y subcategorías del cuadro de categorización.
- Discusión de las diferentes posturas, con los antecedentes y teorías recabadas en el proyecto de investigación.

3.9.- Aspectos éticos:

Este trabajo de investigación contó con diferentes criterios para proteger su transparencia y credibilidad, dividiendo entonces en 3 momentos específicos la aparición esencial de estos aspectos éticos:

- a) Finalidad de la investigación;** teniendo como objetivo el reconocimiento del *Burn Out* o estrés laboral como enfermedad profesional, además de ello la pretensión indemnizatoria de la misma, lo cual beneficiaría a los trabajadores que lo padecen o han padecido.
- b) Medios y métodos de la investigación;** los cuales fueron utilizados respetando la confidencialidad y la intimidad de los datos proporcionados por parte de los participantes, asimismo sujetándose a los derechos de autor, evadiendo así cualquier conflicto de autonomía.
- c) En la comunicación;** los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se encuentran en concordancia al principio de justicia, esto es que son verídicos, de fácil comprensión y disponible a la población en general.

IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.- RESULTADOS:

De nuestras entrevistas a profundidad realizadas a nuestros participantes, conformadas por abogados especialistas en el derecho laboral, representantes de SUNAFIL, representantes de los sindicatos de los trabajadores y Jueces de la Corte Superior de Justicia del Santa, de acuerdo a nuestra matriz de categorización y las sub categorías respectivas, que se encuentran adjuntas en el presente trabajo de

investigación, asimismo precisar que han contestado estas interrogantes por decisión personal, cada uno de nuestros entrevistados, se decidió proceder a reservar los datos personales de los entrevistados, por motivos personales y laborales, de estas entrevistas se pudo obtener como resultados los siguientes:

De acuerdo a nuestro primer objetivo específico, identificar los requisitos para indemnizar por estrés laboral o *burn out* al trabajador:

De acuerdo a nuestra legislación laboral vigente, en la Ley de Seguridad y Salud N°29783, los abogados especialistas en lo laboral, jueces de la CSJS, representantes de la SUNAFIL, y representantes de los sindicatos, indican como concepto de enfermedad profesional; se define a toda enfermedad profesional como aquella enfermedad en las que ha quedado establecido el nexo causal entre el daño causado al trabajador y los factores de riesgo que devengan de la actividad laboral, produciendo como consecuencia de esta, un cuadro de estrés crónico en los trabajadores que lo padecen, como podemos entender por cierta definición, no se encuentra regulado el estrés laboral o *burn out* como enfermedad ocupacional en nuestra legislación laboral vigente.

En cuanto al reconocimiento del estrés laboral en nuestra legislación nacional, el Decreto Supremo N°005-2012-TR, los abogados especializados en el derecho laboral, los representantes de los sindicatos, los representantes de la SUNAFIL y jueces de la **CASJS**, llegaron a indicar de manera común que sería muy importante e ideal que se incorpore esta nueva figura, en las normas técnicas de salud, puesto que ya ha sido reconocida en muchos países Europeos, de esta manera se podría mencionar nuestro país no es ajeno a las enfermedades ocupacionales que sufren los trabajadores a diario, por lo cual el reconocimiento de este síndrome como enfermedad ocupacional favorecería la protección del derecho a la salud y seguridad de los trabajadores, lo que por supuesto acarrearía la implementación de nuevas políticas de prevención, las cuales erradiquen los riesgos de sufrir esta enfermedad, a la cual se ve inmerso el trabajador al ser sometido a niveles inmanejables de estrés, desde este punto de vista nuestros entrevistados mencionan que a consecuencia de la implementación de esta

figura, lo más conveniente e idóneo sería la adopción de un seguro; por otra parte los representantes del sindicato, mencionan que lo más conveniente sería la adopción de un seguro a todo riesgo que cubra dichas contingencias, como también existe la posición minoritaria quienes serían los representantes de la SUNAFIL, quienes indican que esta enfermedad sin la necesidad de ser reconocida, puede ser pasible de una indemnización de quedar claramente demostrados los elementos de la responsabilidad civil, creyendo así, esencialmente importante demostrar el nexo causal, entre el daño sufrido por parte del trabajador y la responsabilidad laboral que generó este padecimiento, por otro lado el especialista laboral con código ABC, quien indica que resulta ideal el reconocimiento de esta enfermedad ya que es un síndrome que aqueja a los trabajadores desde muchos años atrás, pero que de alguna manera la salud mental se ve protegida en la legislación en la teoría, mas no en la práctica y es por esto que generándose el reconocimiento de esta enfermedad se podría garantizar el conocimiento e información necesaria para implementar mecanismos idóneos de prevención que eviten que esta enfermedad aqueje a los trabajadores. Asimismo la postura de un magistrado de la CSJS menciona que para tener en cuenta la implementación del *burn out* o estrés laboral, se debe tener en cuenta la realidad nacional, ya que nuestra realidad nacional es diferente a la realidad de otros países, ya que los países en los que está regulada esta enfermedad son europeos y de primer mundo, pues en el Perú existe un déficit de cultura acerca del estrés laboral o *burn out* y su implementación podría desestabilizar a los empleadores, ya que no sería fácil demostrar el nexo causal de la relación entre factores de riesgo del trabajo y el daño sufrido en el trabajador.

En lo que refiere si nuestros participantes habrían tenido conocimiento de las contingencias que sufren los trabajadores respecto del estrés laboral o *burn out*, se obtuvo de manera mayoritaria que los abogados especialistas en lo laboral, representantes de los sindicatos, representantes de SUNAFIL, y magistrados de CSJSA sin excepción alguna, tuvieron el conocimiento de que algún trabajador padeció de esta enfermedad profesional, de esta forma el representante del sindicato, refiere que en algún momento sufrió de este padecimiento, puesto que la carga laboral

que se le asignaba era mucho mayor por la que se le remuneraba, siendo que esto atrajo problemas familiares, personales, ansiedad y depresión, menoscabando así de manera crónica su salud mental.

De acuerdo si en el desarrollo de sus actividades como magistrados, habían tenido conocimiento de algún caso judicializado, el magistrado de CSJSA respondió que no tuvo la oportunidad de resolver en desarrollo de sus funciones algún caso de estrés laboral o *burn out*, de igual forma los abogados especializados en lo laboral, representantes de los sindicatos y el representante de la SUNAFIL, respondieron con unanimidad que no han conocido algún caso judicializado de estrés laboral o *burn out* y mencionan que las razones por las que no se demandó el padecimiento de estas enfermedades fueron:

- Nuestra legislación y asimismo quienes la ejecutan, que son los magistrados, tienen una concepción muy cerrada al momento de calificar demandas, dicho de otra forma, los jueces son muy formalistas y se rigen literalmente a lo que expresa la norma.
- Los abogados y jueces tienen criterios que solo se prescribe en las normas y como el estrés laboral o *burn out* no se encuentra regulada, existe la falta de ánimo de marcar un nuevo precedente, por temor a que la demanda se declare improcedente.

Respecto a nuestro segundo objetivo específico, promover la incorporación del *burn out* o estrés laboral en las Normas Técnicas de Salud, se obtuvo lo siguiente:

En cuanto al fundamento del estrés laboral o *burn out*, como enfermedad profesional, los abogados especialistas en derecho laboral magistrados de la CSJSA, representantes de los sindicatos y de la SUNAFIL, mencionan de manera mayoritaria la opinión de que al registrar este padecimiento en las normas técnicas de salud, se beneficiaría a los trabajadores y asimismo se lograría que muchas más personas que lo padecen y lo han llegado a padecer tengan la confianza en judicializar sus casos.

Por otro lado, los abogados especializados en lo laboral, los representantes de los sindicatos y Sunafil y el magistrado de la CSJSA, mencionan de manera conjunta que el *burn out* o estrés laboral se configura cuando el trabajador llega a su punto más alto de estrés, siendo esto ocasionado por la carga laboral que se le asignen. De igual manera nuestro abogado especializado, precisó que la incorporación de esta enfermedad profesional en nuestra legislación atraería un sinnúmero de mecanismos que facilitarían el diagnóstico de este síndrome y así mismo su tratamiento y posible indemnización de ser necesaria.

De acuerdo a la información obtenida por parte de las estudiantes investigadoras del presente trabajo, podemos indicar que los requisitos para indemnizar por *burn out* o Estrés laboral en Países como España, Suecia, Francia y Países bajos, es determinar los elementos de la responsabilidad civil, siendo el más importante demostrar el nexo causal entre los factores de riesgo que devienen de las actividades designadas al trabajador y el daño causado a este, no siendo menos importante el daño moral, daño emergente y lucro cesante.

4.2.- DISCUSIÓN:

Con respecto a nuestro **objetivo general** “Determinar si el reconocimiento del *burn out* o estrés laboral como enfermedad ocupacional, garantizará al trabajador una indemnización en la legislación peruana”, es pertinente mencionar lo establecido en nuestro marco teórico, según menciona el trabajo de **Sánchez (2016)**, afirma que tras estudiar la jurisprudencia que se propone, se valora mucho que el síndrome *burn out* pueda dar lugar una incapacidad transitoria o perenne y la puesta en práctica de la posibilidad de esta patología a nivel profesional pudiendo esta que se permita solicitar una indemnización, y que por su parte las empresas están obligadas a hacer una evaluación oportuna de estos riesgos laborales. Concluyó su posición a favor de modificar la ley, entendiendo que la calificación adecuada para el síndrome de *burn out*, debería ser el de enfermedad profesional u ocupacional. En cuanto a nuestro **primer objetivo específico**, la cual refiere a identificar los requisitos para indemnizar por *burn out* o estrés laboral al trabajador, hacemos mención a **Cáceres (2014)**, que asevera que todo incumplimiento por parte del empleador frente a la obligación de indemnizar a las víctimas o a sus dependientes de las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, cuando como resultado del proceso de evaluación se acredita el daño causado al trabajador, el Ministerio de trabajo determinará el pago de una indemnización o la compensación económica correspondiente. Así mismo, **Acuña (2017)** en su indagación pudo realizar interesantes aportes, señalando que el derecho al trabajo incluye uno de los principios fundamentales, el cuál es el principio de protección, al mismo tiempo su base principal es la búsqueda de un nivel de proporción entre empleador y empleado, definiendo así que, existen varias diferencias o desigualdades entre estos, puesto, que el empleador se encuentra en una ventaja respecto a su poder económico y sus facilidades en el campo legal son evidentes, en el caso de los empleados se le dificultará presentar sus medios probatorios. Fruto de estas diferencias de fuerzas han surgido distintas figuras jurídicas con las que intentaremos establecer pautas para combatir la “desigualdad” con el fin de alcanzar un nivel de equilibrio entre empresarios y trabajadores. A través del principio de protección los empleadores tienen la obligación general incluso de proteger y garantizar la salud de sus empleados. El principio de protección, aunque generalmente

formulado en su totalidad, se fue concretando a través de las particulares obligaciones a los empleados, buscando ir a la par de sus progresos y avances de la seguridad y salud ocupacional.

De acuerdo a nuestro **segundo objetivo específico**, el cual es promover la incorporación del estrés laboral en las normas técnicas de salud, **Orellano (2011)**, mediante el estudio que realizó en la universidad austral de Chile infiere que la normativa nacional en cuanto a derechos en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales deben ser cubiertas de manera total por todos los trabajadores incluidos los pasantes del sector público y privado y de darse el caso del fallecimiento del trabajador quién es muchas ocasiones es el sostén de la familia en general los gastos de fallecimiento y las contingencias afectas a su indemnización son de estado mórbido así también la incapacidad laboral generando esto un menoscabo en los ingresos presentes y también futuros ocasionando así grandes daños a nivel de desarrollo personal en esa familia lo que el autor busca resaltar en su investigación es todo el daño que se ocasiona al trabajador y a su entorno buscando o sugiriendo así qué se reconozca los derechos tanto de un momento presente como futuro para el trabajador y su familia.

Asimismo de acuerdo a nuestro **tercer objetivo específico**, el cual es identificar los requisitos para la indemnización por burnout o estrés laboral en la jurisprudencia extranjera ,el autor **Salazar(2011)** resalta la importancia del reconocimiento de dicho padecimiento laboral, sustentando ello en qué de alguna manera se están vulnerando los derechos de los trabajadores y al no estar reconocido o formalizado como tal, no se trata adecuadamente a los que lo padecen, en ese sentido **García (2021)** indica que la incorporación de este síndrome a modo de enfermedad profesional dotaría al sistema seguridad social impidiendo así los divisiones que se crea al querer concepto alisar está enfermedad como accidente de trabajo en su participación en la revista Lex social de España, el autor indica que sí generar conflictos doctrinarios ni jurisprudencia les refiere que en el extranjero donde no ha sido reconocida como tal está enfermedad se toma como referencia los requisitos de un accidente de trabajo encontrándose esto

bajo fundamento, en la ley general de salud y seguridad de España en un artículo 156.2 inciso e.

En países como México, aunque no sea reconocido como tal existe la ley anti estrés la cual busca capacitar y concientizar a sus empleadores respecto de este padecimiento optando así por la prevención y por el sancionamiento a los empleadores que no sigan dicha línea.

V.- CONCLUSIONES

1. De acuerdo al desarrollo de este trabajo de investigación, se llega a la conclusión, que se debe incorporar el *Burn Out* o Estrés Laboral, como enfermedad ocupacional en la NORMA TÉCNICA DE SALUD N° 068 – MINSA/dgsp – v.1, el cual establece el listado de enfermedades profesionales, porque queda demostrada la existencia de un sin número de trabajadores que en nuestro país, padecen o padecieron en algún momento de su vida laboral, dicho síndrome, perjudicando así grandemente su salud mental y el bienestar de su entorno familiar, existiendo así informes estadísticos que gran parte de la población adulta en nuestro país había experimentado el estrés laboral o *Burn Out*, en varios países como España, Suecia y Países Bajos ya se encuentra regulado y aunque la realidad de nuestro país es distinta, sería un avance positivo imitar dicha regulación, así mismo existe jurisprudencia en países con realidades similares a la nuestra, como Chile y Argentina, donde en este último se ha logrado indemnizar ya por *Burn Out* o Estrés laboral en el caso Becalli Rosana Elsa c/ Banco Comafi S.A, asimismo en países como México, existe la NOM 035, Norma Oficial Mexicana 035 a contrario sensu en nuestro país no existe protección alguna, lo cual genera desprotección a los trabajadores, que debe resolverse y amparar esta figura jurídica conocida como *Burn Out* o Estrés laboral.
2. Se concluyó que el reconocimiento del *Burn Out* o Estrés Laboral, como enfermedad profesional, permitirá la protección del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores del Perú, ya que todo trabajador tiene derecho a la seguridad y salud en el trabajador y todo empleador debe garantizarlos a través de su prevención.
3. Concluimos que la Ley De Seguridad Y Salud En El Trabajo, acepta la teoría renovadora, la cual indica cambiar la mentalidad del patrón y de los trabajadores respecto de la prevención de los riesgos que devengan de la actividad laboral, instaurando el discernimiento de prevenir riesgos laborales, así también los que se podrían originar por la ocasión de estas, la cual se aplica en muchas lugares

de Europa, nuestro ordenamiento jurídico es bueno, sin embargo, carece de ciertas cosas.

4. Podemos concluir también que no resulta suficiente con el reconocimiento del *Burn Out* o Estrés laboral en la legislación peruana para brindarle protección al trabajador y sus derechos, sino que los mismos trabajadores deben promover e instaurar una serie de mecanismos de prevención contra este tipo de enfermedades ocupacionales, con el único fin de resguardar los derechos de los trabajadores, concientizarse entre ellos mismos del apoyo que existe a su comunidad por parte de las instituciones inspectoras como la SUNAFIL.
5. Concluimos también, que con el reconocimiento del *Burn Out* o Estrés Laboral, se incluiría bajo la cobertura del Seguro Social de Salud, sumado a ello creemos necesaria la adopción de un seguro privado, ya que este generaría alguna indemnización a favor de los trabajadores que hayan resultado afectados.
6. Asimismo, concluimos que los requisitos para indemnizar en la jurisprudencia extranjera son los elementos de la responsabilidad civil, antijuricidad, daño, nexo causal o relación de causalidad y los factores de atribución, resulta ser que estos son los mismos requisitos para indemnizar por accidente de trabajo y creemos que de incorporarse el *Burn Out* o Estrés Laboral, como enfermedad profesional en nuestra legislación resultaría preciso e idóneo tomarlos en cuenta también en nuestro ordenamiento jurídico.
7. Se concluye asimismo que, en nuestro país, no existen datos de casos judicializados respecto al *Burn Out* o Estrés Laboral, siendo que los participantes llegan a la conclusión de que esto se da porque no está reconocida como una enfermedad profesional y la legislación peruana es totalmente ajustada a sí misma, que no se podría indemnizar por una enfermedad que “no existe”.

VI.-RECOMENDACIONES

1. Recomendamos incorporar el *Burn Out* o Estrés Laboral en la NORMA TÉCNICA DE SALUD N° 068 – MINSA/dgsp – v.1, teniéndose en cuenta las opiniones de los participantes vertidas en las entrevistas realizadas inmersas en la presente tesis, de acuerdo también a lo establecido por nuestra Ley N°29783, donde se menciona que es deber del empleador garantizar el bienestar de sus trabajadores, quedando claro que el *Burn Out* si afecta a gran parte de la población de trabajadores en nuestro país, hablando en cuanto a realidades nacionales, ya existe jurisprudencia en países latinoamericanos, como Argentina y Chile.
2. Se recomienda que los empleadores al determinar Políticas de Prevención frente a enfermedades profesionales, tengan en cuenta este trabajo de investigación, el cual se realizó con el objetivo de reducir y evitar que más trabajadores se vean aquejados por este síndrome, así también fortalecer la educación a los trabajadores respecto a sus derechos y que sean ellos mismos quienes establezcan sus propios límites en cuanto a sus capacidades y las labores en las que puedan desempeñarse, sin comprometerse en funciones en las cuales no puedan realizar.
3. Se recomienda a los empleadores evaluar la buena funcionalidad del área de recursos humanos de su organización, respecto a la realización y ejecución de la MATRIZ IPERC, (el cual es instrumento el cual permite identificar los riesgos y peligros asociados a determinados procesos laborales), ya que según los participantes de SUNAFIL, no existe un buen uso y aplicación de este para determinar correctamente las funciones en las cuales pueda o no desempeñarse un trabajador, lo cual genera, que cualquier trabajador sin tener en cuenta, sus diferentes aptitudes, ingrese a trabajar a un puesto laboral que

quizá no es el adecuado para él, pudiéndose ocasionar así un riesgo de que contraiga el síndrome de *Burn Out* o Estrés Laboral.

4. Se recomienda que al reconocerse el *Burn Out* o Estrés Laboral en la NORMA TÉCNICA DE SALUD N° 068 – MINSA/dgsp – v.1, se incluya también su tratamiento en el Seguro Social de Salud, sin realizar cambios en el SCTR y el seguro de vida Ley. De igual manera se recomienda crear seguros privados o particulares, que amparen a los trabajadores, respecto a este síndrome del *Burn Out* o Estrés laboral específicamente, brindando así cobertura de servicios de salud e indemnización favoreciendo así a los trabajadores que puedan verse afectados, agregándole la particularidad de ser un seguro reversible.
5. Se recomienda iniciar estudios estadísticos respecto la cantidad de trabajadores que hayan sufrido *Burn Out* o lo estén padeciendo recientemente determinando así su centro de trabajo, para tener así un registro a detalle y se cuente con un control a las personas afectadas con este síndrome, las posibles entidades que lo realizarían serían INEI, PNP, Centros de salud, hospitales y Clínicas.
6. Se recomienda, por último, al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, Municipalidades Provinciales, Gobiernos Regionales, Municipalidades Distritales, SUNAFIL, realizar campañas de concientización respecto al deber de prevención en cuanto al *Burn Out* o estrés laboral, tanto a empleadores como trabajadores, conociendo así a profundidad sus deberes como derechos como parte de su organización de acuerdo al cumplimiento de las normativas vigentes en cuando a derecho laboral.

REFERENCIAS:

- Acuña, M. (2017). Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidentes de trabajo. *Tesis de Especialidad UPCP*.
- Aguad, A., Pizarro C. (2011). Obligaciones y responsabilidad civil. *Revista Chilena de Derecho Privado* , 343.
- Bravo. (2019). El Debido Cumplimiento del Deber de Prevención Como Eximente o Atenuante de Responsabilidad Civil de Los Empleadores Ante los Riesgos Laborales.
- Cabanellas. (2011). *Diccionario del Derecho Laboral (2.a ed.)*. Buenos Aires: Heliasta.
- Campos. (2012). *Diccionario de Derecho Laboral*. Bogotá: Temis.
- Caceres, J. (2014). Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidentes de trabajo. *Boletín N°45 del Viceministerio de Trabajo*.
- Cossio, A. (2017). La indemnización por daños y perjuicio en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. *Portal Jurídico Interdisciplinario-Derecho Laboral*.
- Daza, M. (2009). *Prevención del estrés: Intervención sobre la organización*. España: INSHT.
- Díaz, G. (2021). Reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, causal de incapacidad temporal para el trabajo.
- Galicia, S. (2014). La Responsabilidad Civil Derivada De Los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales. *Revista Laborem N°15* .
- Geraldo, S. (2013). *Indenizacoes Por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional* . LTR Sao Paulo.
- Gonzales, M. (2015). Obligaciones y responsabilidad del Empresario en Materia De Prevención De Riesgos Laborales.

- Hernandez, P. (2021). La Inspección De Trabajo y Los Riesgos Psicosociales. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum N°1*.
- Herrerías. (2019). *El estrés laboral. Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 2, 6(11)*.
- Marqués. (2018). La Responsabilidad Civil del Empresario En Materia De Riesgos Laborales.
- Marrau, M. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burn Out). *Fundamentos en Humanidades*.
- Maslach, C. (2009) Maslach Burnout Inventory. Universidad de California.
- Mejía. (2019). *Factores asociadas al estrés laboral en trabajadores de seis países Latinoamericana. Universidad Continental, Lima – Perú. Scielo*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Boletín Estadístico Mensual - Edición febrero 2020. (01 de abril del 2020)
- Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social. (2014). Salud y Seguridad en el trabajo, aportes para una cultura de prevención.
- Molinares, V. & Pérez, J. (2019). Seguridad Humana y Derechos Fundamentales. Universidad del Norte
- Montesinos, C. A. (2020). Los Plenos Jurisdiccionales Supremos Laborales en Materia de Respoonsabilidad Civil. *Revista del Derecho*.
- Orellano, P. (2011). Cobertura de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por las normas internacionales del trabajo. *Universidad Austral de Chile*.
- Paredes, J. C. (2014). Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidentes de trabajo. . *Ministerio del trabajo, gobierno del Perú. , 7*.
- Patlán, P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Universidad Nacional de México*.

- Pérez. (2019). La Responsabilidad Administrativa del Empresario en Prevención de Riesgos Laborales. *Tesis Doctoral, Universidad de Murcia*.
- Rey P, Lesage M. (2013). Indemnización a los Trabajadores. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*.
- RIVAS, R. &. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*.
- Romeral J. (2012) Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. *SCIELO*.
- Ruedas, N. D. (2020). Clima Laboral, Estrés Laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote. *Tesis Doctoral-UCV institucional*.
- Salazar, C. (2011). Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral.
- Salud, L. O. (2019). nueva clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11).
- Sánchez, D. (2012). Burn Out y prevención de riesgos laborales, seguridad. *Revista Mallorquina de Pedagogía*.
- Sánchez J. (2016). El síndrome del trabajador quemado, Burn Out. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*.
- Sierra, A y Nasser, M. &. (2012). La Responsabilidad Civil Del Empleador Por Enfermedades Profesionales A Sus Trabajadores. *Revista Chilena de Derecho Laboral*.
- Tejero, G. D. (2013). El BurnOut Como Forma De Estrés Laboral. *Revista Cubana De Salud y Trabajo*.
- Vásquez, J. (2019). ¿ESTAMOS YA DENTRO DE UN NUEVO SISTEMA DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ?. *Revista De Derecho UDEP*.

Vivas, S. (2021) Síndrome de Burn Out, de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*.

Westerholm, P. (2013). Indemnización a los Trabajadores. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS – JURISPRUDENCIAL

Decreto Supremo N°005-2012-TR

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/311121/Reglamento_de_la_Ley_N%C2%BA_29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/311121/Reglamento_de_la_Ley_N%C2%BA_29783_-_Ley_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf)

Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad social en Salud.

<http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>

Ley 29783, Ley de salud y seguridad en el trabajo.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>

Sentencia N° 4655 – 2018 (España) 29 de abril del 2019. Tribunal Supremo: Sala de lo Social.

<https://vlex.es/vid/785024145>

Sentencia Becalli, Rosana Elsa c/ Banco Comafi S.A. y otro.

<http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-becalli-rosana-elsa-banco-comafi-sa-otro-accidente-ley-especial-fa21040051-2021-12-03/123456789-150-0401-2ots-eupmocsollaf?&o=200&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema%5B5%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n/Nacional%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%E1tica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Jurisprudencia&t=161595>

Norma Oficial Mexicana 035. Secretaría de Trabajo y Previsión Social 2019.

<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo.>

ANEXOS

Tabla N°1: categorización Apriorística.

AMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORIAS
El <i>Burn Out</i> O Estrés Laboral Como Enfermedad Ocupacional Y Como Pretensión Indemnizatoria.	¿El reconocimiento del burn out o estrés laboral cómo enfermedad ocupacional, garantizaría al trabajador una indemnización como consecuencia del padecimiento de dicha enfermedad?	Determinar si el reconocimiento del burn out o estrés laboral cómo enfermedad ocupacional, garantizará al trabajador una indemnización en la legislación peruana	Identificar los requisitos para indemnizar por burn out o estrés laboral al trabajador	Burn Out o Estrés Laboral	Reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional.
					Requisitos para indemnizar por Burn Out.
			Promover la incorporación del burn out o estrés laboral en las Normas Técnicas de Salud	Derecho la seguridad y salud del trabajador.	Derechos de los trabajadores y el Burn Out o Estrés laboral.
					Principio de prevención.
			Identificar los requisitos para la indemnización por burn out o estrés laboral en la Jurisprudencia extranjera	Criterios del burn out en la legislación y en la jurisprudencia extranjera. .	Criterios en la legislación y jurisprudencia española.
					Criterios en la legislación y jurisprudencia argentina.
		Criterios en la legislación y jurisprudencia chilena.			

Tabla N°2: Guías de entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA A REPRESENTANTE DEL SINDICATO

Buenos días / tardes, estimado entrevistado(a):

Siendo las, del día ... / ... / ..., en los distritos de Chimbote / Nuevo Chimbote.

De ante mano le agradecemos el tiempo brindado por su persona, pues su participación en el desarrollo de la encuesta es de vital importancia para el progreso de nuestra investigación.

Así mismo, hacerle de conocimiento que, somos estudiantes del XI ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. La finalidad de la presente entrevista, es de que podamos dialogar e intercambiar opiniones respecto al síndrome del burn out o estrés laboral como enfermedad ocupacional y como pretensión indemnizatoria en la legislación peruana, es por ello que se plantearán preguntas en relación al tema descrito, así mismo también, respecto a la seguridad y salud de los trabajadores, con el propósito de obtener sus respuestas en base a su experiencia y conocimiento en el ámbito del Derecho Laboral, así mismo la apreciación que pueda obtener del tema en mención.

Con ello, le hacemos oportuno mencionar que la información lograda con la entrevista, será empleada bajo la confidencialidad de los datos.

Burn Out o estrés Laboral.

- Si bien el D.S. N° 005-2012-TR, (Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) indica como definición de enfermedad profesional “a toda enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo”.
- ¿Qué opinión le merece el concepto de enfermedad profesional?
- ¿Tenía conocimiento de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la Organización Mundial de la Salud?
- ¿Escucho alguna vez de algún trabajador que haya sufrido de estrés laboral, llámese también Burn Out?
- ¿Considera usted que las tareas u obligaciones que exigen los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador?

Ya habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? **Seguridad y Salud en el trabajo. (30 min.)**

Hacemos mención a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) en el sentido que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ¿Cuál es el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783?
- ¿Qué alcance tiene el deber de prevención del empleador a favor de los trabajadores?

Al respecto, en países como México si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.

- ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional?
- ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores?
- ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma?
- Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores?

GUÍA DE ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO

LABORAL

Buenos días / tardes, estimado entrevistado(a):

Siendo las, del día ... / ... / ..., en los distritos de Chimbote / Nuevo Chimbote.

De ante mano le agradecemos el tiempo brindado por su persona, pues su participación en el desarrollo de la encuesta es de vital importancia para el progreso de nuestra investigación.

Así mismo, hacerle de conocimiento que, somos estudiantes del XI ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. La finalidad de la presente entrevista, es de que podamos dialogar e intercambiar opiniones respecto al síndrome del burn out o estrés laboral como enfermedad ocupacional y como pretensión indemnizatoria en la legislación peruana, es por ello que se plantearán preguntas en relación al tema descrito, así mismo también, respecto a la seguridad y salud de los trabajadores, con el propósito de obtener sus respuestas en base a su experiencia y conocimiento en el ámbito del Derecho Laboral, así mismo la apreciación que pueda obtener del tema en mención.

Con ello, le hacemos oportuno mencionar que la información lograda con la entrevista, será empleada bajo la confidencialidad de los datos.

Burn Out o Estrés laboral (30 min.)

Si bien el D.S. N° 005-2012-TR, (Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) indica como definición de enfermedad profesional “a toda enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo”.

- ¿Qué opinión le merece el concepto de enfermedad profesional?
- ¿Tenía conocimiento de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la organización por parte de la Organización Mundial de la Salud?
- En el cumplimiento de sus labores diarias, ¿Ha tenido conocimiento alguna vez de algún caso judicializado relacionado al Burn Out o estrés laboral?
- ¿Considera que las tareas u obligaciones que exigen los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador?

- Ya habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador?

Seguridad y salud en el trabajo (30 min).

Hacemos mención a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) en el sentido que regula la Seguridad y salud en el trabajo.

- ¿En qué consiste el deber de prevención del empleador, mencionado por la Ley N° 29783?
- ¿Considera usted que si se cumple el deber de prevención del empleador a favor del trabajador?
- Se ha reconocido en la exposición de motivos de la Ley N° 29783, que Perú no recoge importantes convenios de la OIT, siendo el caso del N°121, como también la Decisión N° 548 de la CAN, sin embargo, los toma como base para dicha ley. ¿Considera usted que no sería más lógico acogerse a dichos convenios por parte de la OIT y la decisión de la CAN?

Al respecto, en países como México si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.

- ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional?
- ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores?
- ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma?

- Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores?

GUIA DE ENTREVISTA PARA JUECES ESPECIALISTAS EN DERECHO

LABORAL

Buenos días / tardes, estimado entrevistado(a):

Siendo las, del día ... / ... / ..., en los distritos de Chimbote / Nuevo Chimbote.

De ante mano le agradecemos el tiempo brindado por su persona, pues su participación en el desarrollo de la encuesta es de vital importancia para el progreso de nuestra investigación.

Así mismo, hacerle de conocimiento que, somos estudiantes del XI ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. La finalidad de la presente entrevista, es de que podamos dialogar e intercambiar opiniones respecto al síndrome del burn out o estrés laboral como enfermedad ocupacional y como pretensión indemnizatoria en la legislación peruana, es por ello que se plantearán preguntas en relación al tema descrito, así mismo también, respecto a la seguridad y salud de los trabajadores, con el propósito de obtener sus respuestas en base a su experiencia y conocimiento en el ámbito del Derecho Laboral, así mismo la apreciación que pueda obtener del tema en mención.

Con ello, le hacemos oportuno mencionar que la información lograda con la entrevista, será empleada bajo la confidencialidad de los datos.

Burn Out o Estrés Laboral.

El D.S. N° 005-2012-TR, (Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) indica como definición de enfermedad profesional “a toda enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo” y declarado por la OMS como un “síndrome de desgaste profesional y un factor de riesgo laboral que afecta la calidad de vida y la salud psicológica – mental”.

- ¿Cuál es su punto de vista, de acuerdo al concepto redactado sobre el burn out como enfermedad laboral?

- ¿Tenía usted, información acerca de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la Organización Mundial de la Salud?
- ¿Ha tenido conocimiento de casos de trabajadores que hayan padecido de burn out o llámese también estrés laboral?
- ¿Considera que las tareas u obligaciones exigidas por parte de los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador?
- Habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador?
- En su labor jurisdiccional, ¿Tiene conocimiento de algún caso judicializado en relación a la enfermedad laboral del burn out en nuestra legislación? De ser el caso, ¿Cómo se resolvió?

Seguridad y salud en el trabajo

Es de suma importancia mencionar a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), ley que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ¿Qué opinión tiene usted como magistrado, cuando nos referimos a los derechos de seguridad y salud de los trabajadores?
- ¿Cree usted, que los mecanismos establecidos en la ley mencionada, resultan suficientes para proteger los derechos laborales en cuanto a salud mental de los trabajadores?
- ¿Qué se entiende por el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783?
- ¿Cuál es la importancia del deber de prevención que tiene el empleador frente a los trabajadores?

Con respecto, a países como México, si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.

- ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional?
- ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores?
- ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma?
- Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores?

**GUIA DE ENTREVISTA PARA REPRESENTANTES DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)**

Buenos días / tardes, estimado entrevistado(a):

Siendo las, del día ... / ... / ..., en los distritos de Chimbote / Nuevo Chimbote.

De ante mano le agradecemos el tiempo brindado por su persona, pues su participación en el desarrollo de la encuesta es de vital importancia para el progreso de nuestra investigación.

Así mismo, hacerle de conocimiento que, somos estudiantes del XI ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. La finalidad de la presente entrevista, es de que podamos dialogar e intercambiar opiniones respecto al síndrome del burn out o estrés laboral como enfermedad ocupacional y como pretensión indemnizatoria en la legislación peruana, es por ello que se plantearán preguntas en relación al tema descrito, así mismo también, respecto a la seguridad y salud de los trabajadores, con el propósito de obtener sus respuestas en base a su experiencia y conocimiento en el ámbito del Derecho Laboral, así mismo la apreciación que pueda obtener del tema en mención.

Con ello, le hacemos oportuno mencionar que la información lograda con la entrevista, será empleada bajo la confidencialidad de los datos.

Burn Out o estrés Laboral.

El D.S. N° 005-2012-TR, (Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), indica como definición de enfermedad profesional “a toda enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo” y declarado por la OMS como un “síndrome de desgaste profesional y un factor de riesgo laboral que afecta la calidad de vida y la salud psicológica – mental”.

- ¿Cuál es su punto de vista, de acuerdo al concepto redactado sobre el burn out como enfermedad laboral?
- ¿Tenía usted, información acerca de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la Organización Mundial de la Salud?
- ¿Ha tenido conocimiento de casos de trabajadores que hayan padecido de burn out o llámese también estrés laboral?
- ¿Considera que las tareas u obligaciones exigidas por parte de los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador?
- Habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador?
- En su labor como inspector de la SUNAFIL, ¿Tiene conocimiento de algún caso judicializado en relación a la enfermedad laboral del burn out en nuestra legislación? De ser el caso, ¿Cómo se resolvió?

Seguridad y salud en el trabajo

Es de suma importancia mencionar a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), ley que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ¿Qué concepto debemos entender cuando nos referimos a los derechos de seguridad y salud de los trabajadores?
- ¿Qué se entiende por el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783?

- ¿Cuál es la importancia del deber de prevención que tiene el empleador frente a los trabajadores?

Con respecto, a países como México, si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.

- ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional?
- ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores?
- ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma?
- Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores?

Tabla 3: Matriz de Validación a juicio de expertos.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE INVITACIÓN N°01

Nuevo Chimbote, 12 de octubre de 2022

Mg. Pinedo Carbajal, Zunil Lourden.

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa.

Es de nuestro agrado saludarlo muy cordialmente y a la vez, con respecto al asunto, hacerle de su conocimiento que a la fecha venimos realizando un proyecto de investigación de enfoque cualitativo que tiene por título: “El *Burn Out* O Estrés Laboral Como Enfermedad Ocupacional Y Como Pretensión Indemnizatoria.”, con el fin de obtener los títulos de abogados.

A saber, la presente investigación tiene por finalidad determinar si el reconocimiento del *burn out* o estrés laboral como enfermedad ocupacional, garantizará al trabajador una indemnización en la legislación peruana. En consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas interrogantes conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, las cuales deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. Siendo así, es de nuestro nuevamente **invitarlo a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de recolección de información.**

Recibida su confirmación con la presente, en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le hace alcanzar el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad de expresarle nuestros sentimientos de consideración hacia su persona.

Atentamente,



Angie Anais Antón
Llallihuanán

DNI N°71043908



Astrid Sofia Vera
Horna

DNI N° 71051421

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Guía de entrevista a profundidad para recabar opiniones acerca del burn out como una enfermedad profesional y su pretensión indemnizatoria”.

OBJETIVOS:

- **Objetivo General:**
 - Determinar si el reconocimiento del burn out o estrés laboral como enfermedad ocupacional, garantizará al trabajador una indemnización en la legislación peruana.

- **Objetivos específicos:**
 - Identificar los requisitos para indemnizar por burn out o estrés laboral al trabajador.
 - Promover la incorporación del burn out o estrés laboral en las Normas Técnicas de Salud.
 - Identificar los requisitos para la indemnización por burn out o estrés laboral en la Jurisprudencia extranjera.

DIRIGIDOS A:

- Magistrados de la Corte Superior de Justicia del Santa.
- Abogados especialistas en Materia Laboral.
- Representantes de los Sindicatos de trabajadores.
- Representantes de la SUNAFIL.

Indicación: Señor(a) especialista, se le solicita cordialmente su colaboración a efectos de que, luego de un análisis de los ítems del cuestionario de entrevista, el mismo que se le pone a la vista a continuación, indique de acuerdo a su criterio, experiencia profesional, punto de vista, etc., el puntaje respecto a si la pregunta permite acoger las

unidades de análisis de investigación del proyecto de tesis.

VALORACIÓN:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pinedo Carbajal, Zunil Lourden.

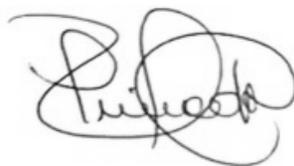
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.

Utilice la siguiente escala en la evaluación de dicho instrumento y sus preguntas:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado, debe ser eliminado.
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado.
3	Descriptor adecuado.

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.



FIRMA DEL EVALUADOR

GUÍA DE ENTREVISTA A REPRESENTANTE DEL SINDICATO

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué opinión le merece el concepto de enfermedad profesional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Tenía conocimiento de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la organización por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Escucho alguna vez de algún trabajador que haya sufrido de estrés laboral, llámese también Burn Out? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera usted que las tareas u obligaciones que exigen los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	
Hacemos mención a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) en el sentido que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo. <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué alcance tiene el deber de prevención del empleador a favor de los trabajadores? 			X	

<p>Al respecto, en países como México si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores? 			X	

GUÍA DE ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO LABORAL

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué opinión le merece el concepto de enfermedad profesional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Tenía conocimiento de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la organización por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> En el cumplimiento de sus labores diarias, ¿Ha tenido conocimiento alguna vez de algún caso judicializado relacionado al Burn Out o estrés laboral? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera usted que las tareas u obligaciones que exigen los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> Ya habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	
<p>Hacemos mención a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) en el sentido que regula la Seguridad y salud en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿En qué consiste el deber de prevención del empleador, mencionado por la Ley N° 29783? 			X	

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que si se cumple el deber de prevención del empleador a favor del trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Se ha reconocido en la exposición de motivos de la Ley N° 29783, que Perú no recoge importantes convenios de la OIT, siendo el caso del N°121, como también la Decisión N° 548 de la CAN, sin embargo, los toma como base para dicha ley. ¿Considera usted que no sería más lógico acogerse a dichos convenios por parte de la OIT y la decisión de la CAN? 			X	
<p>Al respecto, en países como México si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	

<ul style="list-style-type: none"> • Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores? 			X	
---	--	--	----------	--

GUIA DE ENTREVISTA PARA JUECES ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué opinión le merece el concepto de enfermedad profesional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tenía usted, información acerca de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Ha tenido conocimiento de casos de trabajadores que hayan padecido de burn out o llámese también estrés laboral? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que las tareas u obligaciones exigidas por parte de los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Ya habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	

<ul style="list-style-type: none"> En su labor jurisdiccional, ¿Tiene conocimiento de algún caso judicializado en relación a la enfermedad laboral del burn out en nuestra legislación? De ser el caso, ¿Cómo se resolvió? 			X	
<p>Es de suma importancia mencionar a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), ley que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué opinión tiene usted como magistrado, cuando nos referimos a los derechos de seguridad y salud de los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted, que los mecanismos establecidos en la ley mencionada, resultan suficientes para proteger los derechos laborales en cuanto a salud mental de los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué se entiende por el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la importancia del deber de prevención que tiene el empleador frente a los trabajadores? 			X	
<p>Al respecto, en países como México si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán 			X	

que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores?				
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores? 			X	

**GUIA DE ENTREVISTA PARA REPRESENTANTES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN
LABORAL (SUNAFIL)**

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es su punto de vista, de acuerdo al concepto redactado sobre el burn out como enfermedad laboral? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Tenía usted, información acerca de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Ha tenido conocimiento de casos de trabajadores que hayan padecido de burn out o llámese también estrés laboral? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera que las tareas u obligaciones exigidas por parte de los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> Habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> En su labor como inspector de la SUNAFIL, ¿Tiene conocimiento de algún caso judicializado en relación a la enfermedad laboral del burn out en nuestra legislación? De ser el caso, ¿Cómo se resolvió? 			X	

<p>Es de suma importancia mencionar a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), ley que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué concepto debemos entender cuando nos referimos a los derechos de seguridad y salud de los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué se entiende por el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la importancia del deber de prevención que tiene el empleador frente a los trabajadores? 			X	
<p>Con respecto, a países como México, si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	

<ul style="list-style-type: none">• Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores?			X	
---	--	--	----------	--



FIRMA DEL EVALUADOR

Tabla 4: Matriz de Validación a Juicio de experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE INVITACIÓN N°01

Nuevo Chimbote, 12 de octubre
de 2022

Abogada Adriana Tandypan Rodríguez.

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa.

Es de nuestro agrado saludarlo muy cordialmente y a la vez, con respecto al asunto, hacerle de su conocimiento que a la fecha venimos realizando un proyecto de investigación de enfoque cualitativo que tiene por título: “El *Burn Out* O Estrés Laboral Como Enfermedad Ocupacional Y Como Pretensión Indemnizatoria.”, con el fin de obtener los títulos de abogados.

A saber, la presente investigación tiene por finalidad determinar si el reconocimiento del *burn out* o estrés laboral como enfermedad ocupacional, garantizará al trabajador una indemnización en la legislación peruana. En consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas interrogantes conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, las cuales deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. Siendo así, es de nuestro nuevamente **invitarlo a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de recolección de información.**

Recibida su confirmación con la presente, en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le hace alcanzar el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad de expresarle nuestros sentimientos de consideración hacia su persona.

Atentamente,



Angie Anais Anton Llalihuaman

DNI N°71043908



Astrid Sofía Vera Horna

DNI N°71795417

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Guía de entrevista a profundidad para recabar opiniones acerca del burn out como una enfermedad profesional y su pretensión indemnizatoria”.

OBJETIVOS:

- **Objetivo General:**

- Determinar si el reconocimiento del burn out o estrés laboral como enfermedad ocupacional, garantizará al trabajador una indemnización en la legislación peruana.

- **Objetivos específicos:**

- Identificar los requisitos para indemnizar por burn out o estrés laboral al trabajador.
- Promover la incorporación del burn out o estrés laboral en las Normas Técnicas de Salud.
- Identificar los requisitos para la indemnización por burn out o estrés laboral en la Jurisprudencia extranjera.

DIRIGIDOS A:

- Magistrados de la Corte Superior de Justicia del Santa.
- Abogados especialistas en Materia Laboral.
- Representantes de los Sindicatos de trabajadores.
- Representantes de la SUNAFIL.

Indicación: Señor(a) especialista, se le solicita cordialmente su colaboración a efectos de que, luego de un análisis de los ítems del cuestionario de entrevista, el mismo que se le pone a la vista a continuación, indique de acuerdo a su criterio, experiencia profesional, punto de vista, etc., el puntaje respecto a si la pregunta permite acoger las unidades de análisis de investigación del proyecto de tesis.

VALORACIÓN:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Adriana Tandaypan Rodríguez.

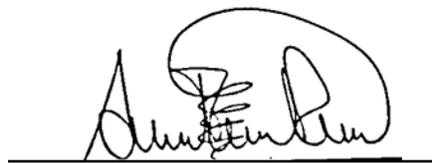
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Abogada.

Utilice la siguiente escala en la evaluación de dicho instrumento y sus preguntas:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado, debe ser eliminado.
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado.
3	Descriptor adecuado.

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.



FIRMA DEL EVALUADOR

GUÍA DE ENTREVISTA A REPRESENTANTE DEL SINDICATO

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué opinión le merece el concepto de enfermedad profesional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Tenía conocimiento de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la organización por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Escucho alguna vez de algún trabajador que haya sufrido de estrés laboral, llámese también Burn Out? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera usted que las tareas u obligaciones que exigen los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	
<p>Hacemos mención a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) en el sentido que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué alcance tiene el deber de prevención del empleador a favor de los trabajadores? 			X	

<p>Al respecto, en países como México si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores? 			X	

GUÍA DE ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO LABORAL

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué opinión le merece el concepto de enfermedad profesional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Tenía conocimiento de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la organización por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> En el cumplimiento de sus labores diarias, ¿Ha tenido conocimiento alguna vez de algún caso judicializado relacionado al Burn Out o estrés laboral? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera usted que las tareas u obligaciones que exigen los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> Ya habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	
<p>Hacemos mención a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) en el sentido que regula la Seguridad y salud en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿En qué consiste el deber de prevención del empleador, mencionado por la Ley N° 29783? 			X	

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que si se cumple el deber de prevención del empleador a favor del trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Se ha reconocido en la exposición de motivos de la Ley N° 29783, que Perú no recoge importantes convenios de la OIT, siendo el caso del N°121, como también la Decisión N° 548 de la CAN, sin embargo, los toma como base para dicha ley. ¿Considera usted que no sería más lógico acogerse a dichos convenios por parte de la OIT y la decisión de la CAN? 			X	
<p>Al respecto, en países como México si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	

<ul style="list-style-type: none"> • Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores? 			X	
---	--	--	----------	--

GUIA DE ENTREVISTA PARA JUECES ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué opinión le merece el concepto de enfermedad profesional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tenía usted, información acerca de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Ha tenido conocimiento de casos de trabajadores que hayan padecido de burn out o llámese también estrés laboral? 			X	

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que las tareas u obligaciones exigidas por parte de los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Ya habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • En su labor jurisdiccional, ¿Tiene conocimiento de algún caso judicializado en relación a la enfermedad laboral del burn out en nuestra legislación? De ser el caso, ¿Cómo se resolvió? 			X	
<p>Es de suma importancia mencionar a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), ley que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué opinión tiene usted como magistrado, cuando nos referimos a los derechos de seguridad y salud de los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted, que los mecanismos establecidos en la ley mencionada, resultan suficientes para proteger los derechos laborales en cuanto a salud mental de los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué se entiende por el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la importancia del deber de prevención que tiene el empleador frente a los trabajadores? 			X	
<p>Al respecto, en países como México si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.</p>			X	

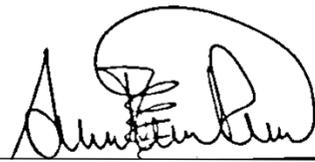
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 				
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores? 			X	

**GUIA DE ENTREVISTA PARA REPRESENTANTES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN
LABORAL (SUNAFIL)**

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es su punto de vista, de acuerdo al concepto redactado sobre el burn out como enfermedad laboral? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Tenía usted, información acerca de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Ha tenido conocimiento de casos de trabajadores que hayan padecido de burn out o llámese también estrés laboral? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera que las tareas u obligaciones exigidas por parte de los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> Habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> En su labor como inspector de la SUNAFIL, ¿Tiene conocimiento de algún caso judicializado en relación a la enfermedad laboral del burn out en nuestra legislación? De ser el caso, ¿Cómo se resolvió? 			X	

<p>Es de suma importancia mencionar a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), ley que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué concepto debemos entender cuando nos referimos a los derechos de seguridad y salud de los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué se entiende por el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la importancia del deber de prevención que tiene el empleador frente a los trabajadores? 			X	
<p>Con respecto, a países como México, si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	

<ul style="list-style-type: none">• Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores?			X	
---	--	--	----------	--



FIRMA DEL EVALUADOR

Tabla 5: Matriz de Validación a juicio de experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE INVITACIÓN N°01

Nuevo Chimbote, 12 de
octubre de 2022

Eric Omar Araujo Ibáñez.

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa.

Es de nuestro agrado saludarlo muy cordialmente y a la vez, con respecto al asunto, hacerle de su conocimiento que a la fecha venimos realizando un proyecto de investigación de enfoque cualitativo que tiene por título: “El *Burn Out* O Estrés Laboral Como Enfermedad Ocupacional Y Como Pretensión Indemnizatoria.”, con el fin de obtener los títulos de abogados.

A saber, la presente investigación tiene por finalidad determinar si el reconocimiento del *burn out* o estrés laboral como enfermedad ocupacional, garantizará al trabajador una indemnización en la legislación peruana. En consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas interrogantes conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, las cuales deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. Siendo así, es de nuestro nuevamente **invitarlo a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de recolección de información.**

Recibida su confirmación con la presente, en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le hace alcanzar el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad de expresarle nuestros sentimientos de consideración hacia su persona.

Atentamente,



Angie Anais Antón Llallichhuamán

DNI N°71043908



Astrid Sofía Vera Horna

DNI N°71795417

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Guía de entrevista a profundidad para recabar opiniones acerca del burn out como una enfermedad profesional y su pretensión indemnizatoria”.

OBJETIVOS:

- **Objetivo General:**
 - Determinar si el reconocimiento del burn out o estrés laboral como enfermedad ocupacional, garantizará al trabajador una indemnización en la legislación peruana.
- **Objetivos específicos:**
 - Identificar los requisitos para indemnizar por burn out o estrés laboral al trabajador.
 - Promover la incorporación del burn out o estrés laboral en las Normas Técnicas de Salud.
 - Identificar los requisitos para la indemnización por burn out o estrés laboral en la Jurisprudencia extranjera.

DIRIGIDOS A:

- Magistrados de la Corte Superior de Justicia del Santa.
- Abogados especialistas en Materia Laboral.
- Representantes de los Sindicatos de trabajadores.
- Representantes de la SUNAFIL.

Indicación: Señor(a) especialista, se le solicita cordialmente su colaboración a efectos de que, luego de un análisis de los ítems del cuestionario de entrevista, el mismo que se le pone a la vista a continuación, indique de acuerdo a su criterio, experiencia profesional, punto de vista, etc., el puntaje respecto a si la pregunta permite acoger las

unidades de análisis de investigación del proyecto de tesis.

VALORACIÓN:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Araujo Ibáñez, Eric Omar.

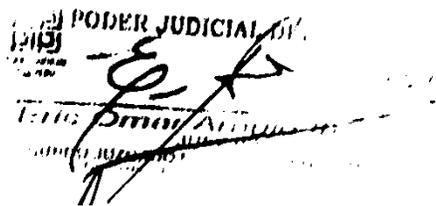
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Juez especializado en lo Laboral.

Utilice la siguiente escala en la evaluación de dicho instrumento y sus preguntas:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado, debe ser eliminado.
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado.
3	Descriptor adecuado.

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.



FIRMA DEL EVALUADOR

GUÍA DE ENTREVISTA A REPRESENTANTE DEL SINDICATO

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué opinión le merece el concepto de enfermedad profesional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Tenía conocimiento de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la organización por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Escucho alguna vez de algún trabajador que haya sufrido de estrés laboral, llámese también Burn Out? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera usted que las tareas u obligaciones que exigen los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	
<p>Hacemos mención a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) en el sentido que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué alcance tiene el deber de prevención del empleador a favor de los trabajadores? 			X	

<p>Al respecto, en países como México si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores? 			X	

GUÍA DE ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO LABORAL

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué opinión le merece el concepto de enfermedad profesional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Tenía conocimiento de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la organización por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> En el cumplimiento de sus labores diarias, ¿Ha tenido conocimiento alguna vez de algún caso judicializado relacionado al Burn Out o estrés laboral? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera usted que las tareas u obligaciones que exigen los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> Ya habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	
<p>Hacemos mención a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) en el sentido que regula la Seguridad y salud en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿En qué consiste el deber de prevención del empleador, mencionado por la Ley N° 29783? 			X	

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que si se cumple el deber de prevención del empleador a favor del trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Se ha reconocido en la exposición de motivos de la Ley N° 29783, que Perú no recoge importantes convenios de la OIT, siendo el caso del N°121, como también la Decisión N° 548 de la CAN, sin embargo, los toma como base para dicha ley. ¿Considera usted que no sería más lógico acogerse a dichos convenios por parte de la OIT y la decisión de la CAN? 			X	
<p>Al respecto, en países como México si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	

<ul style="list-style-type: none">• Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores?			X	
---	--	--	----------	--

GUIA DE ENTREVISTA PARA JUECES ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué opinión le merece el concepto de enfermedad profesional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Tenía usted, información acerca de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Ha tenido conocimiento de casos de trabajadores que hayan padecido de burn out o llámese también estrés laboral? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera que las tareas u obligaciones exigidas por parte de los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> Ya habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> En su labor jurisdiccional, ¿Tiene conocimiento de algún caso judicializado en relación a la enfermedad laboral del burn out en nuestra legislación? De ser el caso, ¿Cómo se resolvió? 			X	
Es de suma importancia mencionar a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), ley que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.			X	

<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué opinión tiene usted como magistrado, cuando nos referimos a los derechos de seguridad y salud de los trabajadores? 				
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted, que los mecanismos establecidos en la ley mencionada, resultan suficientes para proteger los derechos laborales en cuanto a salud mental de los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué se entiende por el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la importancia del deber de prevención que tiene el empleador frente a los trabajadores? 			X	
<p>Al respecto, en países como México si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	

<ul style="list-style-type: none"> • Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores? 			X	

GUIA DE ENTREVISTA PARA REPRESENTANTES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)

ITEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIONES
	1	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es su punto de vista, de acuerdo al concepto redactado sobre el burn out como enfermedad laboral? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tenía usted, información acerca de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la Organización Mundial de la Salud? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Ha tenido conocimiento de casos de trabajadores que hayan padecido de burn out o llámese también estrés laboral? 			X	

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que las tareas u obligaciones exigidas por parte de los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • En su labor como inspector de la SUNAFIL, ¿Tiene conocimiento de algún caso judicializado en relación a la enfermedad laboral del burn out en nuestra legislación? De ser el caso, ¿Cómo se resolvió? 			X	
<p>Es de suma importancia mencionar a la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), ley que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué concepto debemos entender cuando nos referimos a los derechos de seguridad y salud de los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué se entiende por el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la importancia del deber de prevención que tiene el empleador frente a los trabajadores? 			X	
<p>Con respecto, a países como México, si bien no se ha reconocido cómo enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral, la NOM 035 (Norma Oficial Mexicana 035), establece que todas las empresas deben proteger a sus empleados de cualquier factor que ponga en riesgo su bienestar mental y pueda causarles estrés laboral, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional? 			X	

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma? 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Por ultimo. ¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores? 			X	

PODER JUDICIAL

Handwritten signature: *[Signature]*

Official stamp: *[Stamp]*

FIRMA DEL EVALUADOR

Tabla 6: Cuadro de transcripción de entrevistas.

PREGUNTAS	Entrevistado N°1 Juez de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa. (R.A)	Entrevistado N°2 Juez de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa	Entrevistado N°3 Representante de la SUNAFIL – jefe del área de seguridad y salud. (L.P.I)	Entrevistado N°4 Representante de SUNAFIL (C.A.B.)
¿Cuál es su punto de vista, de acuerdo al concepto redactado sobre el burn out como enfermedad laboral?	La OMS está señalando como una enfermedad, pero no está incluido en nuestra legislación, es el estrés severo que debe ser determinado por algunos factores para que se le pueda incluir dentro de la legislación nacional, siendo este un factor de riesgo, que existe un diagnóstico médico que diga que el trabajador tiene estrés laboral.	Considero que es sumamente importante puesto que define a la enfermedad profesional del burnout cosa que es muy común pero poco identificable dentro de nuestra legislación peruana no sé si esto se deba Al poco conocimiento que tengan los trabajadores acerca de este síndrome.	Siempre en el tema de seguridad y salud en el trabajo y específicamente en enfermedades ocupacionales tiene que determinarse el nexo de causalidad, porque si no, no podría imputársele al empleador que producto de la recarga o excesivo trabajo, la trabajadora está sufriendo estrés crónico, entonces habría que por medio de una investigación exhaustiva poder determinar si lo que presenta la trabajadora es en realidad producto de la labor que está realizando, entonces el que no esté en el listado, no impide que en realidad pueda si ser considerado por lo menos por la inspección de trabajo como una enfermedad ocupacional que se presenta en la empresa..	El reglamento de la Ley de Seguridad y trabajo, el Decreto supremo 005-2012-TR, específicamente establece que de todo su sistema de gestión el empleador debe de gestionar los riesgos y para ello el empleador debe tener en cuenta la implementación de su sistema de gestión. El estrés es una condición normal en la que nosotros vivimos, todo en la vida genera una cuota de estrés, solamente que hay algunas situaciones en que ese estrés ya se ve incrementado, aumentando los niveles de estrés, he ahí yace el burn out, es decir el estrés crónico,
¿Tenía usted, información acerca de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por	Si, pero que cuenta con ciertas deficiencias por no estar aún incluido en nuestra legislación.	Sí tenía información ya que como juez laboral debo mantenerme informado de todo aquello que ocurre en la legislación peruana como	Nosotros aquí estamos constantemente viendo los temas de enfermedades ocupacionales, el detalle está en que el estrés laboral no está muy difundido en todas	Sí, nosotros como SUNAFIL constantemente estamos actualizados con las normativas en seguridad y salud en el trabajo, pero son muy pocas las empresas que

<p>parte de la Organización Mundial de la Salud?</p>		<p>internacional acerca de los derechos laborales.</p>	<p>las empresas, lo que más uno puede visualizar son los accidentes de trabajo, ya que las enfermedades ocupacionales no están bien tratadas por las empresas, es por ello, que el estrés no es considerado casi por los empleadores como una situación a atender de manera pronta y oportuna.</p>	<p>en realidad realizan un buen programa preventivo para poder evitar que se materialice estos riesgos psicosociales que siempre están presente.</p>
<p>¿Ha tenido conocimiento de casos de trabajadores que hayan padecido de burn out o llámese también estrés laboral?</p>	<p>Si, inclusive eso está vinculado a la diabetes emotiva a causa del burn out, viéndose perjudicados en su salud.</p>	<p>No he tenido conocimiento de casos judicializados sin embargo de algunos casos de manera personal si lo sé tenido</p>	<p>Indirectamente sí, pero no denuncias de manera directa, cuando nosotros vamos a hacer alguna investigación en algún accidente de trabajo tenemos que determinar cuál es la razón por la que ocurrió el accidente y muchas veces, se relaciona el accidente al estrés, pero no vamos por la enfermedad ocupacional en sí, siendo el estrés un tema importante que ustedes están abordando, pues el estrés genera en los trabajadores cansancio mental y físico y una situación de que ellos en determinado momento dentro de la jornada pierden la concentración, entonces estos trabajadores están haciendo su labor diaria y producto del estrés acumulado después de mucho tiempo, en algún momento piensan en que tienen mucha carga y que no pueden avanzar y pierden la</p>	<p>Si, pues el estrés es muy común en los trabajadores que trabajan largas horas de jornadas laboral sometidos a la mala subordinación de su empleador, pero no escuche de casos que se hayan judicializado, me imagino que por la razón que mencionan ustedes de que en efecto aún no está legislado.</p>

			concentración de la labor que están haciendo y es allí en donde ocurren los accidentes de trabajo.	
¿Considera que las tareas u obligaciones exigidas por parte de los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador?	Si estamos hablando propiamente del estrés laboral se tiene que determinar cuál es la causa de esta enfermedad, y si es específicamente de las labores o de una relación laboral, se tendría que determinar este nexo causal, entonces sí, el trabajador es afectado	Obviamente y eso se debe a la carga o a las actitudes que tengan los trabajadores ya que muchas veces se les asigna labores o funciones a las cuales ellos no están listos para desempeñar.	Por supuesto, algunas en menor grado que otras, porque todo dependerá de la organización del centro laboral, el detalle está en que mientras el empleador no demuestre un liderazgo visible en el centro laboral difícilmente va a implementar las medidas laborales adecuadas y el detalle está en que si el empleador no ha establecido eso dentro de su matriz IPERC como un cansancio o estrés mental, dentro de sus peligros nunca va a aplicar una medida de control porque nunca la ha identificado como un peligro.	Sí, porque muchas veces el trabajador planifica su trabajo de acuerdo a sus exigencias, pero muchas veces la carga laboral y la presión del empleador, claro está en ciertos casos, el trabajador por temor a decir no, para no ocasionarse problemas, acepta la sobrecarga y esto muchas veces provoca estrés en el trabajador, en un grado mucho más elevado que en otros.
Habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la	De todos modos, el burn out es una enfermedad que afecta directamente la salud mental en el trabajador y es el empleador quien tiene que tomar las medidas de prevención necesaria para que no se vea afectada la salud y seguridad del empleado.	Claro que de alguna manera afecta a puesto que está falta de regulación evita de alguna manera de que algunos casos en los cuales trabajadores han sufrido este síndrome prosperen y puedan llegar a judicializar sé y asimismo a obtener una indemnización a favor del empleador.	Claro, ya que en el mundo laboral todas las normas están dispersas, la ley de seguridad refiere a que el empleador debe conocer las competencias del trabajador para poder asignarle su puesto, pero por lo general las áreas de recursos humanos no dan la debida importancia a ello, es por ello que la organización en las empresas es un tema importante, y mientras estas no refuercen el tema de elección de personal en función a las competencias	Si, porque si el trabajador padeciera de esta enfermedad, no se podría desarrollar de manera eficaz en su centro laboral y afectaría su derecho a la seguridad y salud que el empleador debe garantizar.

seguridad y salud en el trabajador?			de la trabajadora y del puesto del trabajo es muy probable que se presenten problemas más delante de estrés crónico o burn out, es por ello que sería indispensable que la ley regule cada caso de enfermedad profesional que se vaya presentando, siempre que esta afecte al trabajador.	
¿Tiene conocimiento de algún caso judicializado en relación a la enfermedad laboral del burn out en nuestra legislación? De ser el caso, ¿Cómo se resolvió?	No, respecto a este tema aún no.	No, conozco ningún caso por el momento.	Conozco muchos casos de trabajadores con burn out, pero judicializados ninguno.	Judicializados no, me imagino que por lo mismo que aún no es reconocido, caen en vicio legal.
¿Qué requisitos considera usted necesarios para poder indemnizar por burn out en el Perú? ¿Considera factible que se empleen los mismos requisitos para indemnizar por accidentes de trabajo?	Para determinar una indemnización dentro de una relación contractual tiene que haber los presupuestos como tal, el daño, el diagnóstico certero, valido y eficiente por un profesional especializado, respaldado por una institución en este caso, que exista el tema de antijuricidad, es decir que la empleadora cumpla con las normas de prevención en salud y seguridad en el trabajo y que a su vez estas sean vulneradas, el factor de atribución y el nexo causal, que la enfermedad que tenga el trabajador sea producto del trabajo o de la excesiva subordinación.	Considero que es muy importante tener en cuenta los elementos de la responsabilidad civil el daño emergente y lucro cesante y sin embargo lo más importante que hay que tener determinado es el nexo causal pues esto va a demostrar la relación entre la enfermedad sufrida por el trabajador y las funciones que se le ha ordenado a desempeñar Y si esto ha tenido una relación directa en lo que ha sufrido el trabajador.	La indemnización está ligada a la pérdida del trabajador, ya sea lucro cesante, daño emergente, daño moral, etc., la indemnización va a estar en función al resultado de una investigación donde se establezca con claridad el nexo de causalidad, no hay indemnización sin haberse antes identificado el nexo causal, entonces independientemente que este en el listado o no, si yo a través de una investigación determinamos que la enfermedad que presenta la trabajadora está relacionada directamente a las labores que realiza, entonces va a ser considerada una enfermedad	Si, deberían ser los mismo, porque en realidad la indemnización camina sobre los elementos de la responsabilidad civil, no habría otra forma de cuantificar o conceptualizar la indemnización que bajo estos elementos.

	<p>Pasa que cuando no hay una enfermedad profesional regulada como tal no se demanda porque su identificación no es exacta a ciencia cierta, el estrés existe, pero son muy pocas las personas que se atreven a alzar la voz, para manifestar el cumplimiento de sus derechos y esto es por la falta de información, educación y lectura en nuestro país, lamentablemente solo lo conocido es seguro, es por ello que es de gran importancia que en nuestra legislación se cuide y respalde la salud mental.</p>		<p>ocupacional, y por lo tanto, se tendría que contabilizar el desmedro que ha tenido, podría determinarse a través de medios de prueba. El daño al proyecto de vida se debe considerar de forma rigurosa en temas de indemnización, dependerá del grado de daño obtenido, obtenido por un peritaje psicológico.</p>	
<p>¿Qué concepto debemos entender cuando nos referimos a los derechos de seguridad y salud en los trabajadores?</p>	<p>Es necesario e importante dentro del desarrollo de la relación laboral, porque determina los parámetros mínimos y máximos para que el trabajador no se vea afectado y que el empleador brinde las medidas de seguridad y los equipos de seguridad, el trabajador debe trabajar en un ambiente adecuado e idóneo, y se necesita por parte de SUNAFIL y por parte de las autoridades administrativas del trabajo realizar una mayor fiscalización.</p>	<p>El derecho a la seguridad y salud de los trabajadores determina el bienestar en los trabajadores y de la misma manera repercute en el deber de prevención de parte de los empleadores</p>	<p>El derecho a la seguridad y salud a los trabajadores, es un derecho consagrado, no solamente por la ley de seguridad y su reglamento, si no también está protegido por la Constitución Política del Perú, que refiere que el estado a través de su normativa protege también la vida del trabajador y lo tiene como parte integral, y como tal la seguridad y salud en el trabajo debe ser un requisito principal, desde mi punto de vista, para que con ello, las empresas cumplan con tener condiciones adecuadas en el centro laboral, recordemos</p>	<p>El derecho a la salud y seguridad en los trabajadores es idóneo para el correcto desempeño en los trabajadores, pues depende mucho de los factores que vienen consigo este derecho como tal, es decir, por ejemplo, el tener un ambiente laboral sano y las condiciones adecuadas, para que así beneficie no solo al trabajador, si no como consecuencia también al empleador y la empresa, pues si se protege al trabajador, este podrá desarrollarse eficazmente.</p>

			<p>que toda nuestra vida, se circunscribe al trabajo. Desde mi punto de vista es tan importante que el empleador implemente medidas preventivas adecuadas, pues nuestra vida gira entorno al trabajo, pues desde siempre nos encaminan a obtener buenos estudios y capacidades con el fin de lograr un buen puesto de trabajo, es decir todas las acciones que tenemos desde pequeños va orientadas al trabajo, si nosotros no protegemos al trabajo, entonces efectivamente va a haber un perjuicio para el trabajador que puede desencadenar hacia la muerte.</p>	
<p>¿Qué se entiende por el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783?</p>	<p>La prevención es toda una política que desarrolla el empleador, política de acciones para prevenir cualquier afectación, accidente o enfermedad del trabajador, en este aspecto se limita a las enfermedades profesionales, o las enfermedades de tipo laboral que están en el anexo 5.1 de la Ley y ahí poco a poco se va a implementar de acuerdo a las realidades, pues la prevención es de vital importancia y debe existir un cumplimiento eficiente y no a</p>	<p>Respecto al deber de prevención puedo opinar que es un deber que deben tener marcadas todas las empresas tanto públicas como privadas para que así se brindan las necesidades óptimas para que los trabajadores puedan desempeñarse de manera satisfactoria en las funciones que se le asignan</p>	<p>Es un principio garante, el empleador bajo este principio garantiza la vida, la salud y el bienestar de todos sus trabajadores y va a tener que considerar y analizar todos los factores que se presente en el centro laboral, entonces refiere a que este principio es de suma importancia para que el empleador pueda implementar medidas adecuadas y acertadas que puedan ser eficientes y eficaces</p>	<p>El principio del deber de prevención por parte del empleador hacia el trabajador, es un principio garante, que protege la vida y la salud del trabajador, impuesta por la norma para evitar riesgos laborales futuros, e aquí la implementación de planes preventivos.</p>

	medias, pues en la realidad se ve que a veces por ahorrar gastos los implementos de protección del trabajador no son los adecuado, desde ahí se debe hacer una fiscalización para no exponer al trabajador.			
¿Cuál es la importancia del deber de prevención que tiene el empleador frente a los trabajadores?	La salud y el grado de satisfacción del trabajador.	Esto es de suma importancia ya que se va a brindar una situación óptima para el desarrollo de las funciones de los trabajadores asimismo también va a demostrar un compromiso por parte de los empleadores y que no solamente ven a los trabajadores como una máquina de trabajar, sino que los den como seres humanos	Bueno, el principio de prevención es el primer principio, aunque la ley de seguridad y salud, descansa sobre ocho principios muy importantes, de hecho, tanto el principio de prevención, como el principio de responsabilidad son muy importantes en la vida laboral, son la base.	Con este principio el laborador asegura y garantiza el cuidado del deber a la vida, salud y seguridad del trabajador en el caso de riesgos laborales.
¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional?	Claro que sí, porque aquí la propia Ley de seguridad y salud en el trabajo establece, que las enfermedades profesionales no solo afectan la parte física si no también la parte mental del trabajador, ahora que no esté con templada dentro del anexo es otra cosa, ellos ya están legislándola, pero bueno en Perú aun no, pero sería de gran importancia su inclusión.	Obviamente sumamente importante pero igual acá también considero que nuestra ley de seguridad y salud es sumamente óptima y práctica para que los derechos de los trabajadores sean respetados	La ley de seguridad en su reglamento establece, que el empleador tiene la obligación de gestionar todos los riesgos sin excepción y uno de los riesgos es, el riesgo psicosocial, teniendo la obligación de aplicar los elementos de riesgo que son eliminar el peligro o sustituirlo, aplicar controles de ingeniería, controles administrativos y entregar equipos de protección personal, si nos regimos netamente al estrés yo como empleador tengo la responsabilidad de eliminar el	La regulación ayudaría para que las personas puedan ver que el estrés o llámese burn out ya está regulado como una enfermedad y que podrían ellos tener una tutela efectiva.

			<p>agente que genera el estrés, independientemente que las normas de otros países establecen de manera clara y precisa, nuestra normativa en la Ley de seguridad y trabajo establece de manera clara y precisa que el empleador tiene la obligación respecto a todos los riesgos, siendo a mi parecer muy buena, pero claro que se podría establecer de manera concisa una implementación en la misma norma referente al estrés laboral direccionándola para un mejor reconocimiento e incorporarla de manera específica.</p>	
<p>¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores?</p>	<p>Existiría de todos modos un beneficio para los trabajadores la regulación del estrés laboral, pues es importante, porque si vemos la realidad el trabajador muchas veces se ve afectado en su aspecto mental y afectivo, debe haber una política de prevención en este tema, aunque aún no esté regulado y si esta se logra regular, aun mayor se debe hacer efectiva, es muy importante su positivización.</p>	<p>Por supuesto que sí, porque de alguna manera al haber conocimiento sobre este síndrome ya no se omitir y han tantas demandas y por lo contrario se tendría en cuenta para próximos casos judicializados e indemnizaciones a favor de los trabajadores.</p>	<p>Las empresas tienen la obligación de realizar los exámenes médico-profesionales a los trabajadores, y generar los documentos del sistema gestión de seguridad, dentro de ellos, el más importante que es la Matriz IPERC (Matriz de Identificación de peligros y evaluación de riesgos), definiendo los peligros que presenta el trabajo, solamente que lamentablemente en el Perú hacen una matriz IPERC muy mal, haciéndola ellos mismos sin ayuda ni participación de los trabajadores, como medidas de prevención para</p>	<p>Claro que sí, sobre todo en el ámbito psicosocial, es muy importante que se cuide la salud mental de los trabajadores, independientemente de que las empresas ya están obligadas a tener planes preventivos, sólo que lastimosamente hay muchas que incumplen con esta norma.</p>

			evitar que se genere el estrés laboral deberían establecerse en la matriz, como crear un mejor clima laboral, establecer metas reales para que el estrés crónico no se materialice, pero para mal, es muy distinto la normativa con la realidad, entonces definitivamente hay empresas que no tienen estos medios preventivos para evitar estas enfermedades y su regulación como tal, podría hacer que se genere un correcta fiscalización en este tema y a su vez el empleador lo tome en serio, pues la salud mental es muy importante en el trabajador.	
¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma?	Si es considerado como enfermedad profesional, si debería obtener una cobertura de seguros.	Yo considero que si ya que si el trabajador tuvo un seguro y esta enfermedad fuera regulada obviamente el seguro tendría que hacerse cargo de las imperfecciones que desarrolle en la vida del agravado por este síndrome y así poder indemnizar cualquier daño que se vea causado en éste	De ser incorporado y necesario, sí.	Por supuesto que si, como antes les mencionaba, es importante cuidar de la salud no solo física, si no también mental en los trabajadores.
Por ultimo. ¿Piensa usted que el	Claro que sí porque de alguna manera los las personas que	Claro, al fin y al cabo, lo más importante es la prevención	De todas maneras, es más, con el reconocimiento de este	Totalmente, pues la protección de la salud mental,

<p>reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores?</p>	<p>han sufrido esta enfermedad estarían de alguna manera respaldada y no solamente en Derecho, sino que habría una norma técnica de salud donde estuviera plasmada esta enfermedad por lo tanto los jueces tendrían mayor oportunidad de sancionar a las empresas empleadoras que no prevengan la salud mental de sus trabajadores.</p>	<p>pues muchas veces el empleador busca su propio beneficio y no la calidad de vida de sus trabajadores, hay que limitar este tema y encuadrarlo a las reglas de la relación laboral.</p>	<p>síndrome, para nosotros como entidad, podríamos realizar las compañías adecuadas para que los trabajadores y personas en común puedan informarse detalladamente acerca de este padecimiento y de que pueden alzar la voz si es que aquejan de ello, porque es lamentable que muchas veces por vergüenza o peor aún, por mala subordinación, muchos trabajadores no reclaman sus derechos, cuando de salud mental se trata.</p>	<p>es de suma importancia para que el trabajador pueda brindar sus conocimientos y se desarrolle correctamente, a parte que de ello, obligaría al empleador a tomar las medidas necesarias.</p>
---	---	---	---	---

PREGUNTAS	Entrevistado N°5 Abogado especializado en derecho laboral. (E.M.H)	Entrevistado N°6 Representante del sindicato José Olaya Balanga (JOB) (S.B)
<p>¿Cuál es su punto de vista, de acuerdo al concepto redactado sobre el burn out como enfermedad laboral?</p>	<p>Se entiende por enfermedad profesional es aquel padecimiento que se contrae por consecuencia del trabajo realizado por una cuenta ajena o por cuenta propia en el desempeño laboral que se especifique en la lista de enfermedades profesionales. A criterio propio puedo mencionar que es aquel padecimiento que sufre el trabajador por las labores que realiza el</p>	<p>Las enfermedades profesionales son enfermedades que aquejan a los trabajadores como resultado del trabajo, realizando el trabajo especificado en la lista de enfermedades profesionales. A mi juicio, puedo decir que quien padece como consecuencia de su labor es el</p>

	trabajador por orden de su empleador.	trabajador, bajo la subordinación del patrón.
¿Tenía usted, información acerca de la oficialización del Burn Out o estrés laboral, por parte de la Organización Mundial de la Salud?	Si tenía conocimiento ya que de acuerdo a nuestro trabajo y las funciones de abogados laborales, debemos estar actualizados respecto a los últimos acontecimientos de acuerdo a la norma laboral, nacional e internacional, tengo entendido que esta figura ha sido reconocida en países como Francia, España y Países bajos.	Si tenía conocimiento, incluso vi un informe estadístico de que muchos trabajadores en nuestro país lo padecen y ni siquiera lo saben.
¿Ha tenido conocimiento de casos de trabajadores que hayan padecido de burn out o llámese también estrés laboral?	Casos a nivel personal, son varios, ya que en nuestro país es escaso el deber de prevención y muchas veces al trabajador se le ve como una maquina más y no como un ser humano, se le exige mucho más de lo que se le remunera y se les asignan funciones adicionales por las cuales han sido contratados, generando en ellos niveles de estrés crónico. He conocido casos muy cercanos.	Sí he tenido conocimiento, sobre todo en la pandemia, muchos compañeros trabajadores sufrieron esta enfermedad profesional, creo que, si estuviera regulada, se podría haber hecho más por ellos, considero que al no estar regulado no los podrían indemnizar.
¿Considera que las tareas u obligaciones exigidas por parte de los empleadores en ciertos casos, podría causar Burn Out o estrés laboral en el trabajador?	Obviamente, queda claro que en ciertas situaciones el abuso de autoridad por los empleadores, puede generar decaimientos en la salud mental de los trabajadores y asimismo existe una aceptación a distintas funciones de parte de los trabajadores por el temor de ser despedidos.	Sí lo considero, estoy seguro como trabajador dependiente que soy, que a veces los empleadores nos sobrecargan de muchas funciones y lastimosamente no podemos decir “no” porque tenemos temor a que nos pueda costar el puesto laboral.
Habiendo mencionado el Burn Out o Estrés laboral, y la falta de regulación en nuestra	Opino que sí, porque, aunque nuestra Ley 29783, es clara y precisa, al no estar reconocida esta nueva	Si lo afecta porque la Ley 27983 es muy precisa al mencionar que el bienestar de todo trabajador es

<p>legislación nacional, ¿Cree que la falta de regulación del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional afecta el derecho a la seguridad y salud en el trabajador?</p>	<p>enfermedad en nuestra legislación nacional laboral, no existe conocimiento por parte de los trabajadores de este síndrome como enfermedad profesional y muchas veces por eso no pueden demandar a sus empleadores.</p>	<p>responsabilidad del empleador, pero en la práctica, la realidad es muy distinta, considero que, si un trabajador le menciona a su empleador que las funciones laborales le han causado estrés, no se tomaría en serio.</p>
<p>¿Tiene conocimiento de algún caso judicializado en relación a la enfermedad laboral del burn out en nuestra legislación? De ser el caso, ¿Cómo se resolvió?</p>	<p>No he tenido conocimiento de ningún caso judicializado, pienso que esto se debe a que al no estar reconocida esta enfermedad los abogados no se atreven a marcar un precedente por el obvio temor a que se declare improcedente, puesto que en nuestro país nuestros magistrados son muy apegados a la norma y sí resulta importante demostrar el nexo causal, pero no van a indemnizar por una enfermedad que de alguna manera “no existe” a un trabajador</p>	<p>No he tenido conocimiento de ningún caso judicializado, debe ser porque como no está regulado, no se va a llegar a ningún lado demandando a los empleadores, ya que no creo posible indemnizar por un padecimiento que ni siquiera está regulado como enfermedad profesional.</p>
<p>¿Qué requisitos considera usted necesarios para poder indemnizar por burn out en el Perú? ¿Considera factible que se empleen los mismos requisitos para indemnizar por accidentes de trabajo?</p>	<p>Pienso que se debe tener sumamente claros los elementos de la responsabilidad, daño emergente, daño moral, lucro cesante y el nexo causal, siendo este último el más importante, ya que esto demostrará si en realidad el padecimiento en el trabajador es a causa del desempeño laboral y no se debe a otro motivo, ya que no se puede indemnizar por algo que no se ha causado.</p>	<p>Creo que debería precisarse la relación del padecimiento y el estrés que padece el trabajador. Si se demostraría que el estrés ha sido realmente causado por abuso o sobrecarga de parte del empleador, no se le podría negar una indemnización al trabajador.</p>
<p>¿Qué concepto debemos entender cuando nos referimos a los derechos de seguridad y salud de los trabajadores?</p>	<p>A la salud, bienestar y vida de los trabajadores, esta ley menciona de manera precisa, que es deber del empleador, brindar las condiciones óptimas para que el trabajador, se desenvuelva</p>	<p>Para la salud, el bienestar y la vida de los empleados, esta ley dice específicamente que es responsabilidad del empleador garantizar las condiciones óptimas para que el empleado realice</p>

	satisfactoriamente en sus funciones, considero realmente importantísimo que los trabajadores conozcan esta ley, ya que así pueden defender sus derechos.	su trabajo satisfactoriamente, en mi opinión, esto es realmente importante. para que los empleados conozcan esta ley para que puedan proteger sus derechos.
¿Qué se entiende por el deber de prevención del empleador, desarrollado por la Ley N° 29783?	Es bastante importante porque a partir de este deber de prevención, se evita la carga procesal, pero más allá de ello, se evita lesionar a algún trabajador, esto independientemente de que sea mediante una enfermedad profesional o un accidente laboral.	Pienso que si las empresas tomarían en serio el deber de prevención se evitarían tantos accidentes laborales, asimismo el génesis de enfermedades profesionales en muchos trabajadores.
¿Cuál es la importancia del deber de prevención que tiene el empleador frente a los trabajadores?	Verdaderamente importante, ya que la salud, bienestar y vida de sus trabajadores se encuentra de alguna manera en sus manos.	Realmente importante, ya que la salud, bienestar y vida de sus trabajadores se encuentra de alguna manera en sus manos.
¿Considera prudente, tener en cuenta este tipo de normas en la legislación extranjera, para poder reconocer como enfermedad profesional el Burn Out o estrés laboral en nuestra legislación nacional?	Sí, me parece que es muy importante que se implementen nuevos mecanismos de prevención donde se eduque a los empleadores no como empresa, sino también como seres humanos que respetan los derechos de sus trabajadores.	Sí, porque considero que nuestro país está muy atrasado en lo que es derechos de prevención a los trabajadores
¿Piensa usted, que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional en nuestra legislación nacional, las empresas tendrán que establecer una medida de prevención, para evitar que afecte a los trabajadores?	Pienso que sí porque ninguna empresa quiere tener trabajadores enfermos o accidentados, sin embargo, esto se puede evitar. Pero sin su reconocimiento resulta complicado que los empleadores establezcan medidas de prevención a sus trabajadores.	Claro porque al estar ya establecida como enfermedad profesional, se tendría que atender en el seguro del trabajador.

<p>¿Considera usted que con el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral en nuestra legislación como enfermedad profesional, el trabajador tendría goce de la cobertura de un seguro y posterior indemnización por la afectación de la misma?</p>	<p>Lógicamente si es que se reconoce y se incorpora a la lista de enfermedades profesionales el seguro de los trabajadores, podría cubrirlo y poder indemnizar a quien lo padezca.</p>	<p>Sí, ya que, estando reconocida, si habría posibilidad que la aseguradora proporcione una indemnización al trabajador</p>
<p>¿Piensa usted que el reconocimiento del Burn Out o Estrés laboral como enfermedad profesional protegería el derecho a la seguridad y salud en los trabajadores?</p>	<p>Sí porque al proteger la vida, seguridad y bienestar de los trabajadores, las empresas podrían establecer mecanismos para prevenir que sus empleados sufran este padecimiento.</p>	<p>Sí porque al proteger la vida, seguridad y bienestar de los trabajadores, las empresas podrían establecer normas para prevenir que sus empleados sufran este estrés crónico que perjudique seriamente su salud mental.</p>

Anexo N° 7: Oficios remitidos.



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Nuevo Chimbote, 25 de Octubre de 2022

OFICIO N° 062-2022/EAD-UCV-CHIMBOTE

Señor(a) Dr.(a):

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

Intendente Regional de Ancash - SUNAFIL

Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENTREVISTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a las alumnas del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **ANTÓN LLALLIHUAMÁN ANGIE ANAIS Y VERA HORNA ASTRID SOFIA**, a fin de que pueda realizarle una entrevista a su persona. Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza las alumnas para su Tesis titulada: **“EL BURN OUT O ESTRÉS LABORAL COMO ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y COMO PRETENSION INDEMNIZATORIA”**.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Natividad Teatino Mendoza".

Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Nuevo Chimbote, 25 de Octubre de 2022

OFICIO N° 057-2022/EAD-UCV-CHIMBOTE

Señor(a) Dr.(a):

~~XXXXXXXXXXXX~~

Despacho Juez (2do Juzgado Esp. Laboral)

Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENTREVISTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a las alumnas del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **ANTÓN LLALLIHUAMÁN ANGIE ANAIS Y VERA HORNA ASTRID SOFIA**, a fin de que pueda realizarle una entrevista a su persona. Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza las alumnas para su Tesis titulada: **“EL BURN OUT O ESTRÉS LABORAL COMO ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y COMO PRETENSION INDEMNIZATORIA”**.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Nuevo Chimbote, 25 de Octubre de 2022

OFICIO N° 058-2022/EAD-UCV-CHIMBOTE

Señor(a) Dr.(a):

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

Abogado especializado en Derecho Laboral

Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENTREVISTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a las alumnas del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **ANTÓN LLALLIHUAMÁN ANGIE ANAIS Y VERA HORNA ASTRID SOFIA**, a fin de que pueda realizarle una entrevista a su persona. Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza las alumnas para su Tesis titulada: **“EL BURN OUT O ESTRÉS LABORAL COMO ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y COMO PRETENSION INDEMNIZATORIA”**.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Nuevo Chimbote, 25 de Octubre de 2022

OFICIO N° 061-2022/EAD-UCV-CHIMBOTE

Señor(a) Dr.(a):

~~XXXXXXXXXXXX~~

Representante del Sindicato José Olaya Balandra - JOB

Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENTREVISTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a las alumnas del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **ANTÓN LLALLIHUAMÁN ANGIE ANAIS Y VERA HORNA ASTRID SOFIA**, a fin de que pueda realizarle una entrevista a su persona. Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza las alumnas para su Tesis titulada: **“EL BURN OUT O ESTRÉS LABORAL COMO ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y COMO PRETENSION INDEMNIZATORIA”**.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Mgr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Nuevo Chimbote, 25 de Octubre de 2022

OFICIO N° 056-2022/EAD-UCV-CHIMBOTE

Señor(a) Dr.(a):

~~XXXXXXXXXXXX~~

Despacho Juez (5to Juzgado Esp. Laboral)

Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENTREVISTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a las alumnas del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **ANTÓN LLALLIHUAMÁN ANGIE ANAIS Y VERA HORNA ASTRID SOFIA**, a fin de que pueda realizarle una entrevista a su persona. Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza las alumnas para su Tesis titulada: **“EL BURN OUT O ESTRÉS LABORAL COMO ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y COMO PRETENSION INDEMNIZATORIA”**.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Mgtr. Natividad Testino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VERA GUTIERREZ FANY SOLEDAD, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "El Burn Out O Estrés Laboral Como Enfermedad Ocupacional Y Como Pretensión Indemnizatoria"

", cuyos autores son VERA HORNA ASTRID SOFIA, ANTON LLALLIHUAMAN ANGIE ANAIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 30 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VERA GUTIERREZ FANY SOLEDAD DNI: 18147605 ORCID: 0000-0001-7755-0025	Firmado electrónicamente por: FVERAGU el 01-12- 2022 14:02:26

Código documento Trilce: TRI - 0462867