



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

**FACULTAD DE DERECHO**

**Análisis de culpabilidad del empleador por accidente de trabajo en base al VI Pleno Laboral Supremo en materia laboral y previsional**

Tesis para optar el Título de  
Abogado

**Andrea Carolina Pimentel Coronado**

**Asesora:**  
**Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda**

**Lima, noviembre de 2022**

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS CAROLINA PIMENTEL FINAL.docx**

AUTOR

**Carolina Pimentel**

RECUENTO DE PALABRAS

**55479 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**293006 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**135 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**645.4KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jun 10, 2022 3:24 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jun 10, 2022 3:51 PM GMT-5****● 28% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 26% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

## Aprobación

La tesis titulada “Análisis de culpabilidad del empleador por accidente de trabajo en base al VI Pleno Laboral Supremo en Materia Laboral y Previsional”, presentada por la bachiller Andrea Carolina Pimentel Coronado en cumplimiento de los requisitos para obtener el Título de Abogado, fue aprobada por la Directora de Tesis Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda.



---

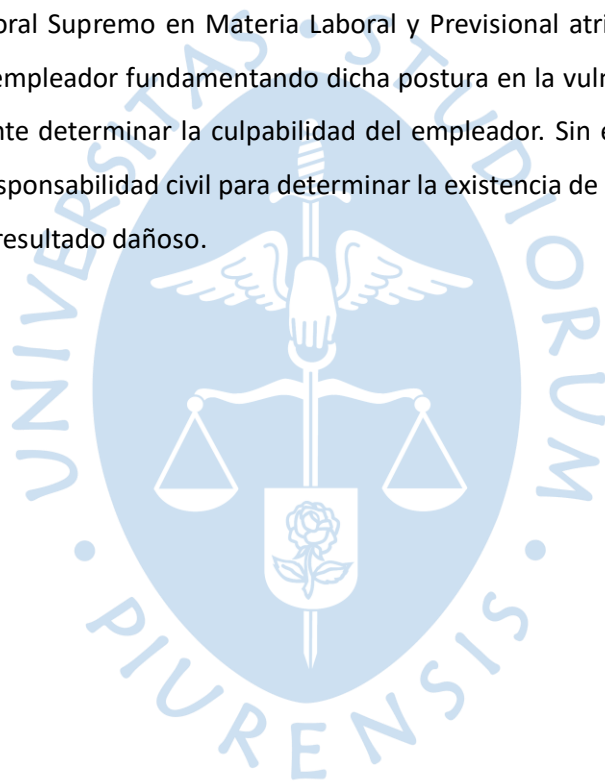
Directora de Tesis  
Ana Cecilia Crisanto Castañeda





## Resumen

La preocupación por proteger al trabajador quien se encuentra en una amplia desventaja frente al empleador ha ocasionado que el empleador se vea desprotegido en materia de seguridad y salud en el trabajo, toda vez que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo prevé expresamente que el empleador debe asumir las consecuencias en materia de accidentes de trabajo para lo cual ha establecido principios básicos que se constituyen como el parámetro de cualquier interpretación : principio de prevención, principio de responsabilidad y principio de protección, directrices que determinan que el empleador es responsable de garantizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y por ende debe asumir las implicancias económicas de un accidente de trabajo o enfermedad de sus dependientes siempre que se constate el incumplimiento del empleador en su deber de prevención más aun cuando el VI Pleno Laboral Supremo en Materia Laboral y Previsional atribuye automáticamente la responsabilidad civil al empleador fundamentando dicha postura en la vulneración del deber de prevención siendo irrelevante determinar la culpabilidad del empleador. Sin embargo, es indispensable realizar un análisis de responsabilidad civil para determinar la existencia de una relación de causalidad entre el empleador y el resultado dañoso.





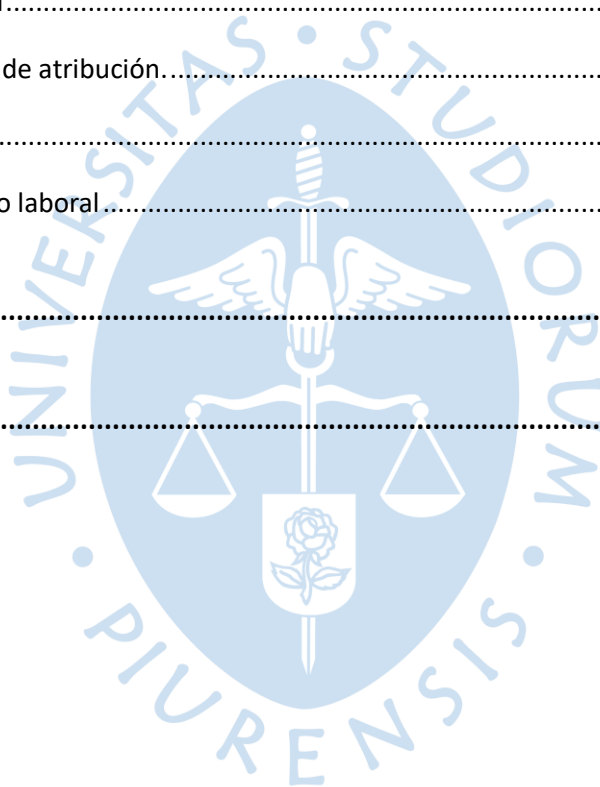
## Tabla de contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo I El accidente de trabajo .....</b>	<b>13</b>
1. Generalidades .....	13
1.1. Concepto de accidente de trabajo de acuerdo con la doctrina, legislación nacional y comparada .....	13
1.2. Elementos de un accidente de trabajo .....	19
1.2.1. Suceso o evento repentino .....	20
1.2.2. Lesión al trabajador .....	21
1.2.3. Trabajo por cuenta ajena .....	22
1.2.4. El nexo causal que debe apreciarse entre la relación laboral y el daño .....	22
2. Desarrollo del ordenamiento jurídico en materia de accidentes de trabajo .....	23
3. Regulación actual de los accidentes de trabajo .....	25
3.1. Ordenamiento jurídico interno .....	25
3.2. Participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la determinación de la ocurrencia de un accidente de trabajo: alcance general. ....	26
3.3. Visión panorámica de los criterios jurisprudenciales en materia de accidentes de trabajo ..	28
3.4. Enfoque normativo internacional.....	29
3.4.1. Organización Internacional del Trabajo.....	29
3.4.2. Decisión 584 .....	31
3.4.3. Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos aplicables al Perú	32
<b>Capítulo II Responsabilidad civil en los accidentes de trabajo.....</b>	<b>35</b>
1. Nociones fundamentales y sistemas de responsabilidad civil: propuesta para ubicar sistemáticamente la responsabilidad civil por accidentes de trabajo.....	35
1.1. Aspectos generales y sistema de responsabilidad civil.....	35
1.2. Clasificación de la responsabilidad civil por accidentes de trabajo .....	37
2. Elementos para el análisis de la responsabilidad civil: aspectos generales. ....	38
2.1. Análisis “material” de la responsabilidad civil: daño, hecho generador y verificación de causa no imputable.....	39

2.1.1.	Daño .....	39
2.1.2.	Hecho generador .....	42
2.1.3.	Relación de causalidad o nexo causal .....	42
2.1.4.	Análisis de supuestos de ruptura de nexo causal .....	45
2.2.	Elementos de análisis para la imputación de responsabilidad civil .....	47
2.2.1.	La imputabilidad y la antijuricidad o ilicitud .....	47
2.2.2.	Criterios o factores de imputación .....	48
2.2.3.	Especial referencia a los criterios de imputación de la responsabilidad civil .....	49
3.	Revisión de los ejes o pilares jurídicos en la determinación del alcance de la responsabilidad del empleador en accidentes de trabajo .....	56
3.1.	Derecho a la seguridad y salud en el trabajo .....	56
3.2.	Deber de prevención del empleador .....	57
3.3.	Configuración del deber de prevención como una obligación de medios o resultados .....	65
4.	Concretización de los elementos de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo .....	66
4.1.	Análisis material de la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo: daño, hecho generador y verificación de la ruptura del nexo causal .....	66
4.1.1.	El daño .....	66
4.1.2.	Hecho generador .....	71
4.1.3.	Relación de causalidad o nexo causal .....	72
4.1.4.	Verificación de la ruptura del nexo causal .....	75
4.2.	Elementos de análisis para la imputación de la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo: imputabilidad, antijuricidad, factores de atribución .....	77
4.2.1.	Imputabilidad y antijuricidad .....	77
4.2.2.	Factores de atribución .....	78
5.	Revisión de la jurisprudencia más resaltante sobre la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo .....	83
5.1.	Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral del año 2012 del 04 y 14 de mayo de 2012 .....	83
5.2.	Casación Laboral N° 2293-2012- Cusco, de fecha 31 de enero de 2013 .....	84
5.3.	Casación Laboral N ° 2725 – 2012- Apurímac del 02 de diciembre de 2013 .....	85
5.4.	Casación Laboral N ° 11947-2015-Piura, de 30 de noviembre de 2015 .....	86

5.5. Casación Laboral N ° 1225-2015-Lima de fecha 7 de abril de 2016.....	87
5.6. Casación Laboral 16050-2015 del 15 de junio de 2016. ....	89
5.7. Casación Laboral N° 16015-2014- Junín de fecha 11 de agosto de 2016 .....	91
5.8. Casación Laboral 4258-2016-Lima del 30 de setiembre de 2016 .....	91
5.9. Casación Laboral N° 3591-2016-Del Santa del 12 de enero de 2017 .....	94
5.10. Casación Laboral N ° 18190-2016 Lima del 06 de febrero de 2017 .....	95
5.11. VI Pleno Jurisdiccional en materia laboral del 21 de diciembre de 2017 .....	97
5.12. Casación Laboral 8912-2017-Lima del 03 de mayo de 2018 .....	97
5.13. Casación Laboral N° 5741-2017-Lima de 18 de octubre de 2018 .....	99
5.14. Casación Laboral N ° 11800-2017- Cusco de fecha 30 de abril de 2019 .....	101
5.15. Casación Laboral N ° 2611-2017- Arequipa.....	102
5.16. Casación Laboral N ° 7875-2017-Lima .....	103
5.17. Casación Laboral N ° 25875-2018-Tacna del 24 de octubre de 2019 .....	104
5.18. Casación Laboral N ° 13637-2018 del 04 de mayo de 2021 .....	107
5.19. Evaluación personal sobre la jurisprudencia.....	108
6. Desarrollo de los principales criterios de la SUNAFIL y actual Tribunal de Fiscalización Laboral respecto a la responsabilidad del empleador en accidentes de trabajo.....	110
6.1. Resolución de Intendencia N° 807-2020-SUNAFIL/ILM del 12 de noviembre de 2020 .....	111
6.2. Resolución N° 014-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 31 de mayo de 2021 .....	112
6.3. Resolución N° 015-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 31 de mayo de 2021 .....	112
6.4. Resolución N° 066-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 05 de julio de 2021 .....	114
6.5. Resolución N° 146-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 27 de julio de 2021 .....	115
6.6. Resolución N° 282-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 06 de septiembre de 2021 .....	115
6.7. Resolución N° 304-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 17 de septiembre de 2021 .....	116
6.8. Resolución N ° 333-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 20 de septiembre de 2021.....	117
6.9. Resolución N ° 369-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 30 de septiembre de 2021.....	118
6.10. Resolución N ° 422-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 18 de octubre de 2021 .....	119
6.11. Resolución N ° 498-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 08 de noviembre de 2021 .....	120

6.12. Posición personal sobre los pronunciamientos administrativos analizados.....	120
<b>Capítulo III Análisis del VI Pleno Laboral Supremo en materia laboral y previsional respecto de la responsabilidad civil del empleador en materia de accidentes de trabajo.....</b>	<b>123</b>
1. Naturaleza jurídica y contenido del deber de seguridad del empleador .....	123
2. Estándar de comportamiento exigible para el cumplimiento del <i>deber de seguridad</i> .....	125
3. La plena responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo .....	126
4. Sobre los elementos de la responsabilidad civil por accidente de trabajo .....	129
4.1. Sobre la antijuricidad .....	129
4.2. Relación causal.....	130
4.3. Sobre el factor de atribución.....	132
4.4. Daño.....	132
4.5. Sobre el vínculo laboral.....	133
<b>Conclusiones .....</b>	<b>135</b>
<b>Lista de Referencias .....</b>	<b>137</b>



## Introducción

El accidente de trabajo puede ser definido como un evento que se produce como consecuencia de la prestación de servicios propios de una relación laboral o con ocasión de ésta, y genera un daño a un trabajador o tercero que se expone a los mismos riesgos. Sin embargo, a lo largo de los años dicha definición que se ha caracterizado por ser flexible, ello con la finalidad de afrontar la evolución de las industrias y los riesgos de accidentes de trabajo que ello genera. Respecto al tema objeto de este trabajo, la responsabilidad de la que es titular el empleador busca proteger a los trabajadores ante los posibles accidentes laborales.

En el ámbito del Derecho Laboral, es abordado como un riesgo, el cual se pretende mitigar a través del cumplimiento del régimen jurídico de seguridad y salud en el trabajo, por otro lado también veremos las diferentes definiciones de accidente de trabajo que adoptan otros regímenes jurídicos. A lo largo del primer capítulo analizaremos si la definición que adopta la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual reúne los principales elementos de la normativa española, realmente equilibra la responsabilidad del empleador o si su finalidad es aceptar de manera incondicionada la responsabilidad del empleador preponderando al trabajador debido a la asimetría que siempre ha caracterizado dicha relación jurídica. Para ello, se expondrá algunas consideraciones necesarias para un adecuado concepto de accidente de trabajo.

En la segunda parte desarrollaremos la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo el presente trabajo se enfocará en el ámbito administrativo donde se evalúa la responsabilidad del empleador en el accidente en el contexto de la comisión de infracciones administrativas que conectan el incumplimiento a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo con el accidente de trabajo. Bajo ese contexto es que SUNAFIL -a través de sus intendencias regionales-, y el Tribunal de Fiscalización Laboral, vienen analizando la responsabilidad del empleador a la luz de los parámetros de causalidad, similares al sistema de responsabilidad civil contractual.

En lo que respecta a la responsabilidad civil del empleador el Poder Judicial es el organismo competente para discutir las pretensiones de indemnizaciones por daños y perjuicios, el régimen aplicable a los accidentes de trabajo es el contractual, lo cual involucra la aplicación de un conjunto de reglas especiales los cuales establece que la persona que actúe con la diligencia ordinaria requerida no es responsable por el incumplimiento parcial tardío o defectuoso de la prestación (responsabilidad subjetiva), otra regla aplicable es la presunción de culpa leve del deudor. Teniendo en cuenta ello analizaremos que la jurisprudencia no es uniforme, muchas veces los jueces aplican reglas del sistema extracontractual.

Uno de los temas en Derecho Laboral que no está claramente delimitado en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional es el motivo por el cual los empleadores deben responder frente a los accidentes de trabajo, si se entiende que en materia de responsabilidad se aplica de manera supletoria el Derecho Civil se debe analizar sus elementos (antijuricidad o ilicitud, relación de causalidad, factor de atribución y daño) con la finalidad de comprobar la existencia de una relación de causalidad entre el daño producido y el incumplimiento del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, una relación jurídica laboral abarca de manera implícita las obligaciones inherentes al empleador las mismas que deben ser cumplidas. Un claro ejemplo es la Ley N°29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento que tienen el objetivo de promover una cultura de prevención de riesgos laborales tomando como punto de partida el Principio de Prevención que se materializa en la conducta diligente exigible al empleador y a través de la cual se busca un nivel de equilibrio en la relación con el trabajador quien se encuentra en desventaja.

En esa misma línea, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional desarrolla la responsabilidad civil por accidentes de trabajo concluyendo que: *“el empleador (...) siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o la seguridad del trabajador”*. En ese sentido, se atribuye automáticamente la responsabilidad civil al empleador fundamentando dicha postura en la vulneración del deber de prevención siendo irrelevante realizar un análisis de los elementos de la responsabilidad civil a efectos de determinar la culpabilidad del empleador, es por eso que a lo largo del presente trabajo vamos a analizar el impacto que tiene el IV Pleno en algunas sentencias relevantes que dieron inicio a esta conclusión, las cuales contrastaremos con otras recientes y cómo se han ido apartando del análisis propio de responsabilidad civil contractual. El cual debería ser aplicable para los accidentes de trabajo debido a la ausencia de una regulación de responsabilidad propia del Derecho Laboral.

## Capítulo I

### El accidente de trabajo

#### 1. Generalidades

##### 1.1. Concepto de accidente de trabajo de acuerdo con la doctrina, legislación nacional y comparada

Como señala Sánchez Pérez<sup>1</sup>, el accidente de trabajo es un riesgo cubierto para el sistema de seguridad y social, y se construye a partir del riesgo profesional, lo cual constituye -a nuestro criterio- la piedra angular del régimen jurídico preventivo que el empleador debe adoptar en esta materia. Nos parece relevante iniciar el trabajo bajo este enfoque porque de esa forma podemos advertir la importancia y naturaleza jurídica del accidente de trabajo: un riesgo que merece la atención del legislador por el interés público merecedor de tutela como es la seguridad y salud del trabajador.

Dentro de las referencias doctrinales más utilizadas por los jueces en Perú, encontramos la de Julián De Diego<sup>2</sup>, quien conceptualiza al accidente de trabajo como un evento que se genera en el contexto laboral o por acción u omisión del empleador, el cual usualmente tiene carácter repentino y violento, lo cual genera un daño en la esfera sicosomática que es posible verificar. Por su parte, Guillermo Cabanellas<sup>3</sup> lo define como un evento fuera de lo normal, causa de un impulso no previsto, el cual sobreviene u ocurre en el contexto de la relación laboral, el cual ocasiona daños en la integridad física, las cuales pueden ser temporales o permanentes. Otra referencia usual es la de Capon Filas y Giorlandini<sup>4</sup> quienes lo consideran como un evento provocado por una fuerza intempestiva exterior al ambiente de trabajo, la cual sucede en el contexto de la prestación de servicios por cuenta ajena y que daña la integridad física y salud del trabajador, que puede ser clasificada como total o parcial y temporal o definitiva.

Por su parte, José María Rivas<sup>5</sup> propone un concepto de accidente de trabajo como un evento que se produce por una causa extraña al trabajador (como una fuerza natural o artificial o por el concurso de otras personas), el que debe generar una lesión corporal y además debe ser imprevisible y temporal.

En la experiencia comparada se ha podido advertir el acierto de recurrir a definiciones precisas y a la vez flexibles, a fin de afrontar la evolución de las industrias y los riesgos de accidentes de trabajo que ello genera. Como se podrá advertir, los listados enunciativos son de gran ayuda, más aún si

---

<sup>1</sup>José Sánchez Pérez, *La configuración jurídica del accidente de trabajo* (Murcia: Laborum, 2011), 165-168.

<sup>2</sup>Julián De Diego, *Manual de riesgos del trabajo* (Buenos Aires: Lexis Nexos, 2003, cuarta edición), 32.

<sup>3</sup>Guillermo Cabanellas Torres, *Diccionario de Derecho Laboral* (Buenos Aires: Heliastra, 2001, segunda edición), 18.

<sup>4</sup>Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, *Diccionario de Derecho Social – Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Buenos Aires: Rubinzal-Culsoni, 1987), 20.

<sup>5</sup>José María Rivas, *El riesgo social del trabajo* (Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1959), 47-48.

responden al desarrollo de la jurisprudencia sobre el particular. El sistema jurídico peruano ha acogido los principales elementos de la normativa española, no obstante, ha obviado algunos aspectos relevantes que se advertirán en el presente acápite.

A partir de las definiciones presentadas, y sin perjuicio de los elementos del accidente de trabajo que más adelante analizaremos, es oportuno agregar algunas consideraciones propias para un adecuado concepto de accidente de trabajo:

1. Esta situación debe ser abordada como un riesgo. El riesgo significa la probabilidad de ocurrencia de un suceso o evento negativo (adverso) en contra del trabajador<sup>6</sup>.
2. Su definición tiene que ser consistente con la finalidad del régimen jurídico la protección del trabajador<sup>7</sup>. Debe ser una definición simple que permita una fácil aplicación práctica vista la casuística (que desarrollaremos en extenso con la jurisprudencia y pronunciamientos administrativos que analizaremos).
3. El enfoque del régimen jurídico y definición de los accidentes de trabajo debe estar dirigido, entre otros aspectos, a determinar la responsabilidad del empresario para mitigar las probabilidades de que ocurra.
4. Si se acepta la incorporación del significado lingüístico común del término “accidente” se tendría que incorporar parámetros como lo “eventual”, “involuntario”. Claramente estos términos no son propios de los objetivos del régimen jurídico socio-laboral, más aún si consideramos que deben aplicarse las instituciones de la responsabilidad civil donde es imprescindible la presencia de un nexo causal, como analizaremos.
5. En la medida de que estamos frente a un supuesto de responsabilidad (que puede ser de índole administrativo, civil o penal), el accidente de trabajo debe ser entendido como un suceso lesivo a los intereses jurídicamente relevantes por el ordenamiento jurídico.

Atendiendo a ello, nos parece rescatable que el sistema jurídico español defina el accidente de trabajo como cualquier tipo de daño sicosomático que padece el trabajador, a causa de la acción directa del empleador (por acción u omisión) o por el hecho de encontrarse en el centro laboral<sup>8</sup>. Véase que la definición de accidente de trabajo se realiza no en función del evento que genera el daño, sino más

---

<sup>6</sup>En el marco del control interno de las organizaciones se ha definido el riesgo como *el impacto y la probabilidad de que una amenaza tenga la potencialidad de impactar negativamente en el logro de los objetivos de la organización* (Modelo COSO versión III, Marco Integrado del Control Interno). Sobre el particular se ha consultado la siguiente presentación realizado por la empresa consultora Deloitte: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Evaluacion-Riesgos-COSO.pdf> . Consulta realizada el 09 de marzo de 2022.

<sup>7</sup>Sobre la protección del contratante más vulnerable o débil se ha pronunciado Javier Neves Mujica. *Introducción al Derecho del Trabajo*, (Lima: Fondo Editorial PUCP, 2009), 6, 17, 21 y 33.

<sup>8</sup>Actualmente establecido en el artículo 156 del Texto Refundido de Ley General de Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre.

bien en el resultado de este evento. El enfoque de la norma está claramente dirigido a determinar que el evento se produce en el contexto del servicio prestado por cuenta ajena (relación laboral), y por ende las consecuencias de este evento deben ser asumidas por el empleador.

En esta definición es importante equilibrar la responsabilidad del empleador, por ende, es clave que exista la causalidad entre el desempeño laboral y el daño, sea directa o indirecta. Lo que debe proibirse es una aceptación incondicionada de la responsabilidad del empleador, fuera del ámbito de influencia racional del trabajo<sup>9</sup>.

Como indicamos, resulta bastante útil las listas enunciativas de ejemplos de accidente de trabajo, pues aportan mucho a la seguridad jurídica de todos los involucrados. En el caso del empleador es pertinente pues permite la adopción de acciones de naturaleza preventiva que sean necesarias. En el caso español, el listado enunciativo responde a la evolución de la jurisprudencia, lo cual demuestra la dirección y evolución del régimen jurídico. Los supuestos son los siguientes<sup>10</sup>:

- a) Los que sufra cuando se encuentra en el curso de “ir o volver” al centro de trabajo, o incluso desde o hacia su domicilio.
- b) Los que sufra por acción u omisión del empleador o por suceder en el contexto laboral, como es el caso de labores sindicales, incluyendo accidentes de trayecto.
- c) Los que sufra por acción u omisión del empleador o por suceder en el contexto laboral, a pesar de que las labores que realice al momento del suceso sean diferentes a las asignadas específicamente, siempre que se trate de la directriz de un superior.
- d) Los que se generen a propósito de actos de salvamento y similares, cuando guarden relación con las labores;
- e) Las generadas por patologías que sean causadas por el trabajo prestado;
- f) Las provocadas por enfermedades o defectos pre-existentes a la relación laboral, que se agravó por el accidente de trabajo.
- g) Las producidas por enfermedades intercurrentes como son las lesiones o daños derivados del accidente en sí mismo.

Una perspectiva negativa o de exclusión también aporta a la seguridad jurídica y a la predictibilidad con que debe actuar preventivamente las empresas en pro de la integridad de sus colaboradores. Por ejemplo, la normativa española advierte que no serán considerados los accidentes

---

<sup>9</sup>Sánchez Pérez, op. cit., 176.

<sup>10</sup>El detalle se encuentra en el numeral 3 del artículo 156 del Texto Refundido de Ley General de Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre.

de trabajo aquellos que no tengan relación alguna con el trabajo que se ejecuta al momento en que se produjo el accidente. También se incluye el dolo o imprudencia del operario, aunque la simple “imprudencia profesional” no es un supuesto que amerite la exención de responsabilidad del empleador en la normativa española<sup>11</sup>.

Es importante indicar que las definiciones expuestas se circunscriben al ámbito de la seguridad y salud en el contexto laboral, no obstante, existe otro enfoque conceptual a la luz del régimen jurídico de la seguridad social<sup>12</sup>. La principal razón es el objetivo o finalidad de la normativa. En el contexto de la seguridad social el concepto se inclina hacia el asistencialismo, en el sentido de que no se busca determinar la responsabilidad del empleador, sino el bienestar del trabajador, brindando remedios a la lesión o daño generado al trabajador. Se trata de cubrir las necesidades del trabajador como consecuencia de un evento adverso a su salud. No es relevante determinar la responsabilidad del empleador o que la causa del accidente de trabajo se deba a un evento ajeno a su esfera de dominio.

Como ha indicado Sánchez Pérez<sup>13</sup>, desde la óptica de la seguridad social se ha abandonado la idea de responsabilidad del empresario como un elemento que conforma el sistema. La naturaleza protectora y de cobertura de la seguridad social se sustenta en las necesidades sociales y de mecanismos de cobertura. Las prioridades de la seguridad social están más bien enfocadas en determinar qué intereses deben protegerse y en qué medida, para lo cual una de sus principales preocupaciones es la disponibilidad presupuestal del Estado. Es decir, el sistema de seguridad social se desarrolla hoy en día bajo una lógica más cercana a la del régimen de seguros para reparar un daño, antes que a un sentido de prevención del accidente de trabajo.

Un caso muy reciente que ha llamado poderosamente la atención en España es el analizado en la sentencia del 13 de octubre de 2021 emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo español, en la que se discute la calificación de “accidente laboral” de un suceso ocurrido durante el descanso intermedio de una colaboradora. En primera instancia el organismo encargado de la seguridad social resolvió declarar el accidente como no laboral y no reconocer a la empresa los gastos y remuneraciones reconocidas a favor de la trabajadora. La empresa recurre esta sentencia y para amparar su recurso, el Tribunal Supremo evoca la teoría de la ocasionalidad necesaria, en virtud de la cual la relación laboral debe constituirse como una causa indirecta u ocasional. El trabajo sólo debe calificar como una condición *sine qua non del accidente* (causa indirecta), es decir, que sin su presencia no se habría

---

<sup>11</sup>El detalle se encuentra en el numeral 4 del artículo 156 del Texto Refundido de Ley General de Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre

<sup>12</sup>José Luis Monereo Pérez “Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo”, (Madrid: Tirant Lo Blanch, 1996), 152.

<sup>13</sup>Sánchez Pérez, op. cit., 166-167.

materializado el accidente. Esta teoría prescinde de la causalidad directa, es decir, los supuestos en que el empleador, por su propia acción u omisión, produce el daño al trabajador.

Adoptando muchos de los rasgos descritos, en el Perú el accidente de trabajo es definido, esencialmente, en dos ámbitos: seguridad social y en materia socio-laboral. En el ámbito de la **seguridad social**<sup>14</sup> se le conceptualiza como un daño en la esfera sicosomática del trabajador, ocasionado en el centro de labores o a propósito del servicio prestado por cuenta ajena, cuya causa es una fuerza no prevista, externa e intempestiva, la cual puede ser detectada por los profesionales de salud. Como puede advertirse, la definición busca asistir al trabajador frente a un accidente de trabajo cualquiera sea la causa, bastando únicamente que se produzca con ocasión de la prestación del servicio por cuenta ajena.

En el ámbito del seguro complementario de trabajo de riesgo<sup>15</sup> se ha definido el accidente de trabajo, de acuerdo con tres acepciones:

- a) El accidente que se suscita durante la prestación del servicio por cuenta ajena, a pesar de que se produzca fuera del centro y horario laboral.
- b) El accidente generado en tres momentos: (i) de forma previa al inicio de actividades; (ii) mientras se presta el servicio; (iii) culminado el horario de trabajo; o, (iv) durante los intermedios o recesos. No es relevante que el centro de trabajo sea calificado como riesgoso o que se realicen actividades de esa naturaleza.
- c) El accidente provocado por el empleador, sus representantes o terceros, durante la prestación del servicio por cuenta ajena.

Como puede advertirse, esta definición incluye los supuestos en que el accidente de trabajo es responsabilidad del empleador. No se excluye los accidentes de trabajo provocados por un evento externo (supuestos de ruptura del nexo causal). Sólo se exige que el accidente se suscite a propósito de la ejecución del contrato de trabajo. Esta definición es consistente con el sentido de la regulación en el ámbito de la seguridad social, debido a la naturaleza riesgosa de las actividades cubiertas por este seguro. Como puede observarse, no es importante imputarle la responsabilidad al empleador, sino más bien advertir la existencia de una relación de naturaleza laboral y un suceso que afecte la esfera sicosomática del trabajador en el contexto de la relación laboral.

Desde la perspectiva de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo, el accidente de trabajo no solo requiere una conexión entre el suceso o evento dañoso y la relación laboral, sino

---

<sup>14</sup>Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA, en el literal k) del artículo 2°

<sup>15</sup>Artículo 2° del Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-98-SA.

también que el incumplimiento al ordenamiento sectorial ocasione el accidente, con lo cual en este caso sí se exige un grado de responsabilidad del empleador para aplicarse. Sin perjuicio del análisis detallado que se realizará sobre el particular, es preciso mencionar las definiciones establecidas en los distintos cuerpos normativos que se han encargado de esta materia:

- a. En el ámbito sectorial de la minería<sup>16</sup> se le define como todo evento o incidente intempestivo que se produce en el contexto o por causa de la prestación del servicio por cuenta ajena. Esto aplica incluso en el supuesto de que se produzca fuera del horario o centro de trabajo. Lo importante es que se provoque bajo la dirección del empleador, y que genere un daño al trabajador.
- b. En el ámbito del sector electricidad<sup>17</sup> es conceptualizado como todo evento no previsto que ocurra a propósito o a consecuencia del servicio prestado por el trabajador, que le genera una lesión. En esta definición lo importante es que el suceso se produzca bajo la dirección del empleador. No importa que se realice fuera del centro u horario de trabajo.
- c. La actual normativa nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>18</sup> lo define como todo evento intempestivo que ocurra por causa o a propósito de la relación laboral y que produzca un daño en la esfera sicosomática del trabajador. Lo importante es que se produzca bajo la dirección del empleador. No es relevante si se produce fuera del horario o centro de labores.

Sobre el particular, el primer comentario que queremos realizar es que el concepto de accidente de trabajo es similar en los tres casos y se sustenta en la definición realizada en la Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones, que aprueba el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. La segunda observación es que cumple con los parámetros establecidos en la doctrina analizada y legislación comparada. La tercera observación es que el enfoque de la definición se dirige a encontrar una conexión entre el accidente y la prestación del servicio por cuenta ajena, lo cual nos introduce a un régimen de responsabilidad (civil, administrativo, o incluso penal), distinto al régimen de la seguridad social donde el enfoque es la cobertura de un riesgo. La cuarta observación es que en la legislación peruana no contamos con un listado enunciativo de accidentes de trabajo, o directrices que permitan delimitar el concepto, como en el caso de la norma española.

A mi juicio, el legislador peruano debe estar muy atento a la jurisprudencia nacional, a fin de evaluar un listado enunciativo de accidentes de trabajo, a fin de brindar mayor predictibilidad a los

---

<sup>16</sup>Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en minería, aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016-EM.

<sup>17</sup>Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad, aprobado por Resolución Ministerial N° 111-2013-MEM.

<sup>18</sup>Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783.

empleadores, y de esa forma reforzar las medidas que pueda adoptar en materia de seguridad y salud en el trabajo. Como veremos, en el caso peruano parece oportuno un listado enunciativo, vista la dispersión de criterios a nivel jurisprudencial que hemos observado y analizaremos más adelante.

## 1.2. Elementos de un accidente de trabajo

Como se aprecia de las definiciones descritas en nuestro sistema jurídico, todas coinciden en que el accidente de trabajo debe tener las siguientes características:

- (i) Debe tratarse de un evento intempestivo (la norma señala que debe ser repentino).
- (ii) Que el accidente genere un daño en la esfera sicosomática de la persona.
- (iii) Debe existir una relación laboral entre la víctima del accidente y el sujeto beneficiado de la prestación del servicio.
- (iv) El accidente debe suceder en el contexto de la relación laboral o por actuación del empleador. No importa que se produzca fuera del centro y horario laboral, siempre que esté bajo la dirección del empleador.

Por su parte, la jurisprudencia<sup>19</sup> suele identificar tres elementos del accidente de trabajo, en el ámbito del derecho laboral:

- (i) Causa externa: la producción del daño es provocado por una fuerza externa, ajena a la víctima. En caso el evento sea provocado por el propio trabajador, la causa del evento se encontraría fuera de la esfera de cuidado que debe garantizar el empleador. Como veremos, se trata de una especie de ruptura del nexo causal que se denomina "*hecho de la propia víctima*".
- (ii) Instantaneidad: se refiere a la brevedad del hecho. Este elemento se encuentra vinculado al suceso o evento repentino, en el que nos detendremos.
- (iii) Lesión: incluye todos los daños en la esfera sicosomática del trabajador. Todas las definiciones lógicamente coinciden literalmente con este elemento.

La doctrina consultada<sup>20</sup> se encuentra a favor de incluir elementos como el daño o la causalidad; sin embargo, no se comparte incluir el carácter "repentino" del evento dañoso; por lo cual lo incorporaremos al análisis que realizaremos a continuación.

---

<sup>19</sup>Nos referimos a: (i) Casación Laboral 6230-2014-LA LIBERTAD del 27 de enero de 2015; (ii) Casación Laboral 4258-2016-LIMA del 30 de septiembre de 2016; (iii) Casación Laboral 5741-2017-LIMA del 18 de octubre de 2018; (iv) Casación Laboral 2611-2017-AREQUIPA del 04 de julio de 2019

<sup>20</sup>Sánchez Pérez, op. cit. 178-208.

### 1.2.1. Suceso o evento repentino

En las tres definiciones de accidente laboral establecidas en el sistema jurídico nacional se hace referencia a la presencia de un evento “repentino”. El significado literal de este adjetivo hace referencia a un suceso “*pronto, impensado, no previsto*”. Es decir, la norma haría referencia a un hecho impensado o no previsto por el empleador. Entonces, a la luz del enfoque que debería tener una legislación en materia socio-laboral, la pregunta es ¿resulta necesario o pertinente utilizar el término “repentino” en la definición de accidente de trabajo?

Se plantea esta interrogante pues, como indicamos, el accidente de trabajo (por su naturaleza, y en términos de Derecho Laboral) es un riesgo que debe ser asumido por el empleador, que exige la adopción de actuaciones preventivas de seguridad que sean útiles para reducir su ocurrencia o mitigar los daños que pueda generar el suceso. En ese contexto, no parece ser lo más adecuado enfocar la definición de un accidente de trabajo como un evento “*impensado o no previsto*”, pues el presupuesto de una actividad profesional es adoptar las acciones de prevención para mitigar la posibilidad de que ocurran o mitigar las consecuencias de un suceso dañoso. Es decir, el accidente de trabajo, como indicamos inicialmente, no puede ser definido a partir de un significado literal de la palabra accidente (que involucra que sea “involuntario”)<sup>21</sup>, sino más bien debe preocuparse en la causalidad existente entre el servicio prestado, la función preventiva que debe desarrollar el empleador y el suceso o evento dañoso.

Con esta crítica no queremos manifestar que un “accidente”, en término *lato*, se refiera a un evento no querido, involuntario, impensado o no previsto. Sin embargo, en la legislación propia de la seguridad y salud laboral, lo que debe importar es la causalidad entre la labor del trabajador y el accidente de trabajo, así como las medidas de seguridad preventiva que diligentemente adopta el empleador para mitigar la ocurrencia o consecuencia de este riesgo. Mantener como elemento del accidente de trabajo el calificativo “repentino”, más bien sugiere que se trata de un hecho que no se encuentra dentro de la esfera de responsabilidades del empleador por tratarse de un suceso impensado o no previsto, es decir, no querido.

Claramente la regulación se encarga de descartar esta interpretación por el deber de prevención (principalmente) y demás directrices que desarrollaré en el presente trabajo; no obstante, no es muy consistente mantenerlo a la luz de los fundamentos de la regulación. En el caso español, por ejemplo, no se incluye el carácter “repentino” del suceso como un elemento del accidente de trabajo,

---

<sup>21</sup>De acuerdo con el diccionario virtual de Real Academia de la Lengua Española son pertinentes dos acepciones de la palabra “accidente”: (i) suceso eventual que altera el orden de las cosas; o, (ii) suceso eventual o acción que resulta daño involuntario para las personas o las cosas.

pues (en cualquier caso) lo que importa es la causalidad entre el servicio prestado y el accidente (como veremos, aunque sea mínima).

### 1.2.2. Lesión al trabajador

De acuerdo con la normativa vigente, el accidente de trabajo debe generar una lesión determinable en la integridad de las personas, o una disfunción en sus capacidades o –incluso– el deceso. Se trata de un elemento objetivo vinculado al deterioro en la salud del trabajador accidentado. El alcance de la norma parece restringir la lesión a aspectos estrictamente vinculados a la integridad física, olvidando el aspecto psíquico o la salud mental del trabajador<sup>22</sup> o el acoso<sup>23</sup>. No obstante, la investigación científica aporta un necesario conocimiento para la interpretación de esta disposición normativa. De acuerdo con Hinojal<sup>24</sup>, el daño puede clasificarse en daño corporal, daño físico, daño psíquico y daño funcional.

La normativa peruana ha reconocido el daño corporal, daño físico y la perturbación funcional, motivo por el cual ahondaremos en estos aspectos. Sobre el particular, desde un punto de vista médico<sup>25</sup>, el daño corporal puede ser definido como cualquier alteración somática<sup>26</sup> o psíquica que perturbe, amenace o inquiete la salud de una persona. También es considerado daño corporal aquel que limite o menoscabe la integridad de la persona, lo cual se extiende tanto al ámbito orgánico como a la integridad de la biología individual (como lo cual podemos subsumir el daño físico en el daño corporal). También se ha dicho que la lesión o daño corporal puede ser definida como toda alteración anatómica o funcional; o incluso aquella alteración física, mental o psíquica.

Bajo ese punto de vista, el daño corporal puede ser definido como aquel que afecta la esfera sicosomática de la persona, con lo cual la cobertura se amplía y la interpretación se puede conducir a un ámbito más consistente con el objetivo de proteger la integridad del trabajador en todos los ámbitos que puedan ser afectados en el contexto de una relación laboral.

Por su parte, Hinojal<sup>27</sup> define al daño funcional como aquel estado causado por el evento (por ejemplo, accidente de trabajo) que genera una reducción en la funcionalidad de un órgano o sistema orgánico, el cual puede ser detectado y medidos. Usualmente no viene acompañado de lesiones visibles. Este es el caso, por ejemplo, de accidentes de trabajo que generan lesiones musculares o

---

<sup>22</sup>Que sí ha recibido cobertura en el ordenamiento español a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Entre otros la Sentencia del 05 de abril de 1984, RJ 1135.

<sup>23</sup>El Tribunal Supremo español ha ampliado el alcance de la lesión al trabajador en su sentencia del 15 de enero de 2005, RJ 1157.

<sup>24</sup>Rafael Hinojal Fonseca y Luis Fernando Rodríguez Suárez, “Valoración médica del daño a la persona: Metodología y aplicación clínica”, (Sevilla, MAD, 2008).

<sup>25</sup>Julia María Fernández Martín. “Valoración del daño corporal a lo largo de la historia”, memoria para optar por el grado de Doctor, (Madrid: 2017, Universidad Complutense), 16 y 54.

<sup>26</sup>Es decir, perteneciente o relativo a la parte material o corpórea de un ser humano.

<sup>27</sup>Hinojal y Rodríguez, op. cit.

lumbares, invisibles en un primer momento, que se convierten en una especie de “caldo de cultivo” para el deterioro integral de la motricidad del trabajador.

Sobre la base de estos apuntes será más fácil la comprensión del concepto de accidente de trabajo y su aplicación a casos concretos.

### **1.2.3. Trabajo por cuenta ajena**

El aspecto que resaltamos de este elemento está vinculado a los casos en que no se aprecia un contrato de trabajo formalizado. A nuestro criterio, la protección a la persona que no cuenta con un vínculo laboral formal con la empresa no debe ser menor que la brindada a una persona que cuenta con un contrato de trabajo.

Es importante resaltar que en este aspecto el legislador puede “asimilar” la protección a situaciones que no cumplen estrictamente este requisito como puede ser a locadores de servicios que realizan actividades riesgosas a favor de la empresa, o aquellas personas que realizan una actividad específica dentro del centro laboral y por ende comparte los mismos riesgos que un trabajador de la empresa.

### **1.2.4. El nexo causal que debe apreciarse entre la relación laboral y el daño**

La normativa peruana exige que el accidente debe producirse “en el contexto” o “a causa” de la prestación de servicios por cuenta ajena. No importa que se produzca fuera del centro y horario laboral, siempre que esté bajo la dirección del empleador. Basta que exista una conexión entre el accidente con la ejecución del servicio prestado por cuenta ajena. No es relevante el nivel de injerencia en el proceso causal de la prestación del servicio por cuenta ajena. Es decir, la labor encomendada puede ser calificada como una causa menor y remota del accidente, pero es suficiente para ser considerado como un accidente de trabajo<sup>28</sup>.

Sánchez Pérez<sup>29</sup> explica que la causalidad se puede explicar bajo dos formas: directa o indirecta. En la causalidad directa el suceso se produce a causa de la prestación del servicio, usualmente por la impericia del empleador en el cumplimiento de la normativa socio-laboral. Por su parte, en la causalidad indirecta, si bien es cierto el empleador no realizó una acción que directamente contribuyó con generar la lesión al trabajador, el incidente se produce en el contexto de la prestación del servicio. El razonamiento es el siguiente: el suceso no se hubiera producido si la persona no estuviera prestando sus servicios a favor de la empresa.

---

<sup>28</sup> Esta es el criterio jurisprudencial desarrollado por el Tribunal Supremo en las sentencias del 25 de marzo de 1986 (RJ 1514) y el 07 de marzo de 1987 (RJ 1350).

<sup>29</sup> Sánchez Pérez, op. cit., 200-205.

En el vínculo de causalidad indirecta la prestación del servicio por cuenta ajena no es en sí misma la causa del accidente de trabajo, pero se valora que sin su ocurrencia este suceso no se hubiese producido, o su grado no sería el mismo. No importa determinar el nivel de injerencia, por lo cual esta construcción parece estar bastante influida por la teoría de la equivalencia de condiciones, que más adelante se desarrollará en el acápite correspondiente al régimen general de la responsabilidad civil. A mi criterio deben existir límites que la jurisprudencia debe desarrollar, tales como exigir un nivel de injerencia mínima del servicio prestado por cuenta ajena en la ocurrencia del accidente.

Es importante señalar que este elemento no puede cumplirse si acontece un supuesto que libere de responsabilidad al empleador o interrumpa la causalidad (supuestos de ruptura del nexo causal). Todo ello será objeto de un análisis particular, sin perjuicio de lo cual debe mencionarse en este acápite.

Finalmente, sólo cabe resaltar la importancia de la prueba en este ámbito. Si bien es cierto el hecho que debe acreditarse no involucra una carga probatoria voluptuosa para el trabajador, sí consideramos que existen supuestos que merecen una carga probatoria mayor y junto con ello un análisis técnico muy preciso. Nos referimos a las denominadas perturbaciones o daños funcionales, las que son definidas como una situación generada por el evento dañoso, el cual es -a primera vista- imperceptible, pero contribuye al deterioro de la salud del trabajador.

Por ejemplo, imagínese el caso en que la manifestación del menoscabo de la salud de la persona se produjese en su domicilio. Esto puede ser confundido con un evento doméstico no imputable al servicio prestado por cuenta ajena, sin embargo, es preciso que las pruebas se dirijan a acreditar la existencia de la perturbación o daño funcional, lo cual es claramente más dificultoso. Esto aplica en el caso contrario, es decir, con manifestaciones de dolor en el centro de trabajo, a causa de una lesión sufrida realizando labores domésticas o de recreación en mi domicilio.

## **2. Desarrollo del ordenamiento jurídico en materia de accidentes de trabajo**

En el Perú el 01 de diciembre de 1959 se promulgó la Ley de Promoción Industrial, Ley N° 13270, que constituye la primera norma que abordó la problemática de la seguridad de los trabajadores en el ámbito industrial. Sobre la base de la capacidad económica del empleador, la norma exige una serie de prestaciones como la instalación de infraestructura para poner a disposición de los trabajadores prestaciones de prevención social, educación, prevención de accidentes, entre otras (artículo 157).

El Reglamento de Seguridad Industrial fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 42F del 22 de mayo de 1964, estableciendo de manera específica la organización interna de la seguridad industrial de las empresas (que incluye los comités de seguridad, artículo 47°), así como las medidas de

prevención y seguridad en el centro de labores, entre otros. El artículo IV del Título Preliminar de la norma señala expresamente que su objetivo es prevenir los accidentes derivados de actividades industriales, para lo cual garantizará los implementos necesarios para la prestación de los servicios, a fin de salvaguardar su integridad, y mitigar la probabilidad de ocurrencia de accidentes.

Es importante rescatar que esta norma define el accidente de trabajo como cualquier evento no habitual, que puede preverse como no, que puede lesionar la esfera patrimonial o personal de los sujetos involucrados, y que ocurre en el contexto de trabajo (como causa directa o indirecta). Véase que el concepto no hace referencia a un evento repentino. Es más, el concepto incluye los sucesos previsibles (adecuado, según nuestro punto de vista), pues de lo que se trata es que el responsable repare un daño generado por la prestación del servicio por cuenta ajena, o con ocasión de éste.

Este Reglamento es un avance muy importante en materia socio-laboral, pues exige específicamente, por ejemplo, que toda empresa industrial sea legalmente responsable de que las infraestructuras de sus centros de trabajo consideren como uno de sus pilares la protección de la integridad sicosomática de sus trabajadores (artículo 29°). Asimismo, se exige que las empresas cumplan con obligaciones de información y capacitación en materia socio-laboral (artículo 30°).

El 23 de marzo de 1983 se aprobó la Resolución Suprema N° 021-83, que aprueba las Normas Básicas de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación. Se trata de un dispositivo aplicable al sector construcción. Esta norma también prevé un enfoque preventivo frente a los accidentes de trabajo (artículos 3°, 7° y 16°).

En el sector minero ha existido mayor preocupación por parte del legislador. La primera medida es el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera, aprobado mediante Decreto Supremo N° 046-2001-EM, publicado el 26 de julio de 2001, cuya finalidad fue proteger al trabajador y prevenir accidentes. Se debe resaltar la definición de accidente de trabajo como *“todo suceso que resulta en lesión o daño no intencional”*. Otro aspecto relevante es que se definen las causas de los accidentes y se aprueba en un anexo su clasificación. Finalmente, es importante resaltar el nivel de detalle en materia de investigación, lo cual incluye la aprobación de formatos que faciliten el análisis de los accidentes.

Esta norma fue derogada por el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en minería, aprobado mediante Decreto Supremo N° 055-2010-EM, publicada el 22 de agosto de 2010, la cual continúa con la cultura de prevención y el énfasis en la investigación de accidentes de trabajo. Sin embargo, una de las novedades es que el accidente es definido como evento *“repentino”*, lo cual mereció nuestro análisis en el punto anterior

Finalmente, se aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado mediante Decreto Supremo N° 024-2016-EM, actualmente vigente. El enfoque y detalle es el mismo

que el aplicado en los Reglamentos aprobados desde el 2001 (se mantiene la definición de accidente de trabajo, la clasificación de sus causas y un riguroso procedimiento de investigación del accidente).

Como puede advertirse, la normativa ha evolucionado en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual ha elevado el nivel de prevención que deben implementar las empresas para mitigar la ocurrencia o daño de los accidentes de trabajo.

### **3. Regulación actual de los accidentes de trabajo**

#### **3.1. Ordenamiento jurídico interno**

El fundamento constitucional de la protección a los trabajadores en materia socio-laboral es el derecho a la vida e integridad moral, psíquica y física (artículo 2, Constitución Política del Perú, 1993), lo cual tiene una especial relevancia en una relación laboral donde la prestación del servicio se realiza “por cuenta ajena”. Es decir, el alcance del derecho fundamental al trabajo (artículo 22, Constitución Política del Perú, 1993) debe expandirse a unas condiciones laborales que aseguren la integridad sicosomática del trabajador.

El desarrollo legal del régimen jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo se encuentra previsto, de forma transversal, en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Estas normas aportan elementos indispensables para el análisis de la responsabilidad civil del empleador, por lo cual es clave el análisis de sus notas características.

En primer lugar, es preciso señalar que el Reglamento define accidente de trabajo como cualquier evento intempestivo que se genera en el contexto de la relación laboral y ocasiona una afectación en la esfera sicosomática del trabajador. Se precisa que este evento puede ocurrir temporalmente fuera de la jornada laboral, y en términos espaciales fuera del centro de laborales (Glosario).

En segundo lugar, no puede dejar de mencionarse los principios básicos que se constituyen como el parámetro de cualquier interpretación en materia de accidentes de trabajo: principio de prevención, principio de responsabilidad y principio de protección. Sin perjuicio de que en el capítulo II se analizará a profundidad sus implicancias, es importante adelantar que estas directrices determinan que el empleador es responsable de garantizar las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, y por ende debe asumir las implicancias económicas de un accidente de trabajo o enfermedad de sus dependientes (Título Preliminar, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Por otro lado, el Reglamento de Ley de Modernización de la Seguridad en Salud, aprobado mediante Decreto Supremo 009-97-SA, en el contexto de la seguridad social, también define el accidente de trabajo. Como señalamos, en esta materia no es indispensable que el accidente sea

ocasionado por algún incumplimiento del empleador, pues basta que suceda con ocasión del trabajo. La finalidad de este régimen jurídico está más cercano a la cobertura de un riesgo, que a determinar la responsabilidad del sujeto causante del *hecho dañoso*.

Es preciso sólo mencionar en este punto que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo prevé expresamente la obligación del empleador de asumir las consecuencias de un accidente de trabajo, siempre que se constate el incumplimiento del empleador de su deber de prevención. Es más, la norma faculta a SUNAFIL para que, en caso compruebe fehacientemente el daño al trabajador, a través del Ministerio de Trabajo determine el pago de la indemnización respectiva (artículo 53). El análisis de este artículo se realizará *in extenso* en el capítulo III.

### **3.2. Participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la determinación de la ocurrencia de un accidente de trabajo: alcance general.**

Los accidentes de trabajo también pueden ser analizados por SUNAFIL a la luz de las facultades inspectivas otorgadas por la Ley, a fin de verificar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo. En principio, SUNAFIL no realiza un análisis sobre la responsabilidad civil del empleador en el accidente, sino más bien evalúa el cumplimiento de la normativa vigente (responsabilidad administrativa), a fin de determinar si la empresa cumplió todas las normas y protocolos aplicables.

De hecho, el régimen jurídico en materia sancionadora y socio-laboral ha procurado reprimir con mayor fuerza a los incumplimientos a la normativa que *ocasionen* un accidente de trabajo, para lo cual se han incluido tipos infractores en el Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral. En ese escenario, es importante conocer el criterio con que actúa SUNAFIL y su Tribunal de Fiscalización Laboral, pues (como veremos más adelante), es la actuación más próxima que deberá afrontar el empleador y el trabajador agraviado. Asimismo, aunque no sea vinculante, lo resuelto en sede administrativa puede constituir una referencia importante para el juez, al momento de analizar la responsabilidad civil del empleador.

Cabe indicar que la fuente legal de la actuación de SUNAFIL es el artículo 28 numeral 10 de la Ley General de Inspección del Trabajo, el cual tipifica como infracción “*El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que produce la muerte del trabajador o cause daño en el cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal*”. Como puede advertirse, es imprescindible acreditar el nexo causal entre la inobservancia de la normativa socio-laboral con la ocurrencia del accidente al trabajador.

Un caso que ha merecido nuestra atención es el protagonizado por una trabajadora de un establecimiento de salud en el área administrativa (caja), quien -en el desplazamiento para recoger documentación del contómetro- sufrió un accidente a causa del mal estado del piso (tapizón). A propósito del accidente, SUNAFIL realizó un análisis pormenorizado del cumplimiento de la normativa socio-laboral, determinando que era una falta grave no advertir a sus trabajadores de los desperfectos del tapizón. La empresa alegó que no formaba parte de las funciones de la trabajadora realizar esta labor (recoger documentación del contómetro), lo cual – a criterio de SUNAFIL- no fue suficiente para desvirtuar la imputación, por lo cual se le impuso una sanción pecuniaria<sup>30</sup>.

SUNAFIL debe dirigir su actuación probatoria a determinar si el incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo provoca (o no) el accidente de trabajo. Bajo este parámetro es que, como analizaremos más adelante, puede que la autoridad administrativa interprete que todos los incumplimientos a la normativa socio-laboral han incrementado el riesgo y deben ser consideradas como causas del accidente de trabajo. Una suerte de “equivalencia de condiciones”, que no es admisible -en estricto- al momento de analizar la responsabilidad civil del empleador, y consideramos discutible que se aplique en la vía administrativa.

También se ha advertido que SUNAFIL ha vinculado los incumplimientos advertidos en su labor inspectiva como causas del accidente de trabajo. Este es el caso del procedimiento sancionador tramitado bajo Expediente N° 0134-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE2, en el que se determinó la comisión de tres infracciones que se identificaron como causas del accidente de trabajo, las cuales merecían reproches independientes. En el análisis de los elementos de la responsabilidad civil, si bien es cierto esta actuación administrativa no es concluyente, sí constituye un gran aporte para la pretensión del trabajador, pues la autoridad administrativa realiza un juicio de antijuricidad y causalidad, lo cual es imprescindible en la responsabilidad civil.

En la misma línea, en el procedimiento sancionador tramitado bajo Expediente N° 1466-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE3, se determinó que el incumplimiento de la capacitación permanente en materia socio-laboral dirigida al colaborador que ejercía labores de “cuchareo”, lo que se consideró como causa del accidente de trabajo que sufrió. Se indicó que la identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) no se encontraba conforme a la naturaleza de las labores realizadas por el trabajador.

En otro procedimiento (Expediente N° 792-2015-SUNAFIL/ILM/SIR3) se determinó que la empresa no advirtió, y por ende tampoco evaluó, el peligro que significaba la exposición de botellas tiradas en el centro de labores, lo cual pudo producir accidentes como tropiezos y resbalos. Si bien es cierto en este caso no hubo un accidente de trabajo, para la autoridad inspectora es suficiente un

---

<sup>30</sup>Expediente Sancionador N° 949-2015-SUNAFIL/ILM/SIR3.

incumplimiento de esta naturaleza para poder conectarla con un accidente de trabajo vinculado a esta situación.

A pesar de que esta es sólo una muestra referencial (que será ampliada y debidamente analizada en el capítulo II del presente trabajo), es posible advertir que la autoridad administrativa desarrolla un concepto de causalidad indirecta, es decir, no toma en consideración como causa del accidente la causa determinante, directa o principal, sino que puede conectar el accidente al incumplimiento de la normativa socio-laboral, por ejemplo, por no realizar una capacitación adecuada. También es posible verificar que no se toma en consideración la diligencia mínima con que deben actuar los trabajadores, a pesar de que la propia ley sobre la materia les exige determinados comportamientos (artículo 79°). Son aspectos en los que ahondaremos.

### **3.3. Visión panorámica de los criterios jurisprudenciales en materia de accidentes de trabajo**

En este punto se realiza una revisión general, desde la perspectiva de la jurisprudencia, sobre los accidentes de trabajo. Sobre esta materia nos explayaremos en el capítulo II del presente trabajo, sin embargo, consideramos que es preciso brindar una visión panorámica de la jurisprudencia en materia de accidentes de trabajo, a fin de conocer el estado de la cuestión a la fecha.

Sobre el fundamento constitucional que respalda la normativa socio-laboral y la protección al trabajador frente a acciones laborales, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 60657-2007-PA/TC (fundamento 6) ha explicado que el derecho a la integridad personal está relacionado con la dignidad de la persona, el derecho a la vida, el derecho a la salud y a la seguridad personal. Sobre la base de esta consideración, en cualquier ámbito en que se desarrolla un ser humano (incluso en el laboral), deben prestarse las condiciones para garantizar su bienestar individual y colectivo.

Bajo esa perspectiva, la Corte Suprema en reiteradas sentencias de casación<sup>31</sup> ha indicado que si bien este derecho **no** está reconocido a nivel constitucional, sin embargo sí se consagra el derecho a la vida y a la integridad moral, síquica y física (artículo 2.2.), así como el derecho a la protección de la salud (artículo 7). Ello es conforme a instrumentos internacionales ratificados por el Perú como el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (artículo 10), la Declaración Americana de los Derechos Humanos (artículo 22 del capítulo XIV).

Un criterio importante en la definición de accidente de trabajo, lo hemos advertido en la Casación Laboral 16015-2014-Junín del 11 de agosto de 2016, en el que se explica que el accidente de

---

<sup>31</sup>Entre otras nos referimos a: (i) Casación Laboral 16015-2014-Junín del 11 de agosto de 2016; (ii) Casación laboral 1225-2015-LIMA del 07 de abril de 2017; (iii) Casación Laboral 11947-2015-PIURA del 30 de noviembre de 2015; (iv) Casación Laboral 10491-2015-JUNIN del 02 de noviembre de 2016; (v) Casación Laboral 3591-2016-DEL SANTA del 12 de enero de 2017; (vi) Casación Laboral 25875-2018-TACNA del 24 de octubre de 2019.

trabajo puede acontecer por una actividad o comportamiento inherente al cumplimiento de la obligación laboral, sin las cuales no podría llevarse a cabo la ejecución de las pretensiones principales<sup>32</sup>. También podría extenderse a situaciones propias de la relación laboral como charlas informativas y de capacitación u otras ordenadas por el empleador. Este criterio es repetido en la Casación Laboral 11947-2015-PIURA del 30 de noviembre de 2015<sup>33</sup>.

En el capítulo II se realizará un detallado análisis de la jurisprudencia más relevante sobre el particular, con el objeto de advertir los aciertos, desaciertos e inconsistencias. Esta evaluación nos permitirá realizar críticas constructivas para el desarrollo de los criterios de la jurisdicción laboral.

### **3.4. Enfoque normativo internacional**

#### **3.4.1. Organización Internacional del Trabajo**

En este ámbito, el Estado Peruano ha ratificado en el 2008 el Convenio 176 (1995) de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante "OIT") sobre seguridad y salud en las minas; así como el Convenio 127 (1967), relativo al peso máximo de carga que puede ser transportada por un trabajador. Respecto del Convenio 176 podemos señalar que la normativa peruana ha hecho esfuerzos por adecuarse a rigurosos estándares en materia de socio-laboral en el ámbito minero desde mucho antes que se ratificara el Convenio, como hemos descrito.

Respecto del Convenio 127 no hemos encontrado normas de desarrollo sobre el particular, sin perjuicio de lo cual podemos resaltar que se trata de un instrumento que pretende regular el transporte manual de carga que puede soportar un trabajador, lo que incluye el levantamiento y colocación de la carga. Los aspectos más resaltantes de este Convenio son los siguientes:

- (i) Se prohíbe que se realice la actividad con carga que pueda comprometer su integridad física.
- (ii) Se debe capacitar a los trabajadores de este sector en técnicas, herramientas y acciones para prevenir la ocurrencia de accidentes.
- (iii) La carga debe ser proporcional a las características de las personas. Se ejemplifica esta situación con el caso de las mujeres y los jóvenes menores de edad.

Ahora bien, existen una serie de convenios de la OIT que tratan el asunto de la seguridad y salud de los trabajadores, no obstante, a la fecha no han sido ratificados por el Perú. Sin perjuicio de

---

<sup>32</sup>En este caso se produjo el deceso del trabajo, pues repelió un asalto en la estación de servicios (venta de combustible) donde prestaba servicios.

<sup>33</sup>En este caso también frente a un accidente de trabajo que tuvo su origen un asalto con armas de fuego en una empresa minera que tenía conocimientos de la existencia de este tipo de riesgos.

ello, a continuación, se realizará una pequeña revisión de los aspectos más resaltantes de los convenios no ratificados por el Perú:

- Convenio 155 (1981), sobre seguridad y salud de los trabajadores. Fue el primer instrumento en regular la seguridad y salud de los trabajadores y fomenta una actuación del Estado para mitigar al máximo los accidentes de trabajo. Se aplica a todas las actividades económicas y a continuación algunos aspectos de importancia:
  - (i) El término “salud” se extiende a aspectos mentales (artículo 3).
  - (ii) Se reconoce el derecho del trabajador de interrumpir la prestación del servicio por advertir un riesgo evidente a su integridad (artículo 13).
  - (iii) Cuando dos o más empresas desarrollan de forma simultánea deben coordinar las acciones de prevención de accidentes (artículo 17).
  - (iv) No es posible asignar a los trabajadores la carga económica de implementar las medidas de protección y seguridad (artículo 21).
- El Convenio 187 (2006) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Este instrumento tiene por objeto promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, mediante el desarrollo de una política, un sistema y programas nacionales (artículo 2). Entre otros aspectos, se exige que los sistemas incluyan:
  - (i) Una entidad responsable de la seguridad.
  - (ii) Herramientas de cumplimiento normativo.
  - (iii) Mecanismos para promover la investigación en materia socio-laboral.
  - (iv) Estadísticas como herramienta de planificación
- Convenio 161 (1985) sobre los servicios de salud en el trabajo. Uno de los aspectos más resaltantes es el concepto de servicios de salud. Este tipo de servicios tiene por objeto divulgar información vinculada a la seguridad en el trabajo, y tienen naturaleza principalmente preventiva. Se trata de brindar asesorías para conservar un ambiente de trabajo seguro (artículo 1°).

El Convenio exige que los Estados Miembros progresivamente exijan a las empresas la implementación de este tipo de servicios para todos sus colaboradores. Se especifica que los servicios de salud deberán, como mínimo, identificar y evaluar los riesgos que puedan afectar la salud en el trabajo, así como vigilar los factores del medio ambiente del trabajo y de las prácticas laborales que puedan afectar la salud de los trabajadores (artículo 5). Otro dato

importante es que el personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional (artículo 11).

- Convenio 164, Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981). Un aporte relevante es el concepto de “lugar de trabajo” el cual comprende todas las locaciones en las que los trabajadores tienen que localizarse, o donde deben asistir con motivo de la prestación de sus servicios. Estas locaciones se entienden incorporadas al dominio del empleador (apartado I). Otro aspecto resaltante es que el término salud se extiende a los elementos mentales que afectan la salud, como en el caso del Convenio 155. Las medidas más resaltantes son las siguientes:
  - (i) Prevenir las situaciones que puedan perjudicar la esfera sicosomática del trabajador.
  - (ii) Promover la investigación sobre los riesgos y accidentes laborales, a fin de utilizarlo como insumo para la protección de la seguridad y salud de sus colaboradores.
  - (iii) Garantizar un horario de trabajo que sea compatible con la salud de sus trabajadores. Se refiere a la jornada laboral, recesos o intermedios y similares.

#### **3.4.2. Decisión 584**

La Decisión 584 es el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable a los países que conforman la Comunidad Andina de Naciones y que actualmente forma parte de nuestro sistema jurídico. Dentro de los aspectos más resaltantes es la definición de salud, la cual incluye las aflicciones en el estado mental del trabajador (artículo 1).

En esta norma se define el accidente de trabajo como todo evento intempestivo que es causado por el empleador o sobreviene a la prestación de servicio en el ámbito de un contrato de trabajo, el cual genera un daño en la esfera sicosomática del colaborador. El concepto se amplía en dos facetas: temporal y espacial. En el aspecto temporal, se considera accidentes laborales a aquellos eventos que se producen fuera de la jornada laboral a propósito de las órdenes dictadas por el superior. En el aspecto espacial, se incluyen aquellos eventos que se producen fuera del centro laboral, siempre que la localización del trabajador en el lugar del evento sea consecuencia de una directriz del empleador. Como puede advertirse se trata de la definición adoptada por la legislación peruana desde el año 2010, con lo cual nos remitimos a la crítica realizada sobre el particular.

Asimismo, la Decisión prevé que los Estados puedan complementar esta definición, por ejemplo, a través de situaciones específicas. En el caso peruano no se ha regulado este aspecto, caso contrario es el de Colombia, quienes –por ejemplo- han incorporado los accidentes laborales que se

produzcan por medio de actividades recreativas, deportivas o culturales dentro de la empresa o ejecutadas por ella<sup>34</sup>.

Se trata de un instrumento normativo bastante completo, que ha servido de referente a la normativa socio-laboral. Cabe indicar que esta norma ha sido reglamentada a través de la Resolución N.º 957 denominada “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

### **3.4.3. Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos aplicables al Perú**

En materia socio-laboral, los instrumentos internacionales brindan herramientas para proteger al trabajador en atención a un derecho al trabajo digno, así como para fortalecer el marco jurídico para mitigar los accidentes de trabajo y brindar una tutela efectiva en caso ocurran. Son tres los elementos a los que nos referiremos en este acápite: Carta de la OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Declaración Americana sobre Derechos Humanos.

Como ha explicado Thomas Burghental<sup>35</sup>, la Carta de la OEA, la Convención Americana sobre Derechos humanos y la Declaración Americana sobre Derechos Humanos forman parte de un solo cuerpo normativo que podemos denominar derecho interamericano de los derechos humanos. Para algunos casos estos instrumentos funcionan como una sola unidad, mientras que para otros funcionan como fuentes de derecho diferenciadas. En el caso de reconocimiento de derechos humanos, los tres instrumentos se complementan como veremos a continuación. (Buerghental 1989)

La primera referencia son los artículos 45.b y 45.c, 46 y 34.g de la Carta de la OEA, los cuales permiten el reconocimiento del derecho al trabajo. Específicamente el artículo 45.b reconoce que el trabajo efectivo debe prestarse en condiciones de dignidad, motivo por el cual debe brindarse el ambiente más adecuado para su prestación, de forma tal que se garantice la seguridad e integridad de los colaboradores. Sobre la base de esta disposición es que se ha considerado un derecho protegido por el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Asimismo, el artículo XIV de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos también ha reconocido el derecho del trabajador a que se pongan a su disposición condiciones laborales dignas y satisfactorias para la ejecución de las actividades. Por su parte, el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” ha establecido la obligación de los Estados parte de garantizar

---

<sup>34</sup> Artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

<sup>35</sup> Buerghental, Thomas, *La relación conceptual y normativa entre la Declaración Americana y la Convención Americana sobre Derechos Humanos*, en Revista Instituto Interamericano de DD.HH., número especial en conmemoración del 40º aniversario de la DADDH (San José de Costa Rica, 1989), p. 119. UR: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R06857-5.pdf>

la seguridad e higiene en los centros de laborales, lo cual debe materializarse en una agenda regulatoria.

Asimismo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General 14 explicó el alcance de los compromisos asumidos por los Estados en materia socio-laboral. Concretamente se señala que los Estados deben actualizar constantemente su política de prevención de riesgos en el centro de trabajo. Se trata de un compromiso con carácter programático que debe impulsar la labor de los Estados en este ámbito.

A mayor abundamiento, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación General 23 explicó que el derecho a prestar un servicio de naturaleza laboral en condiciones de trabajo seguras involucra una acción positiva para prevenir los accidentes y enfermedades vinculadas al contexto laboral. Los Estados deben promover la aplicación de esta herramienta a través de las normas y un régimen sancionador ejemplar.

En la reciente sentencia recaída en el caso *Spoltore vs. Argentina*<sup>36</sup>, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha resaltado el carácter vinculante de los compromisos de los Estados Parte en materia de prevención de accidentes de trabajo, entre las cuales se encuentra ofrecer las herramientas más idóneas para garantizar la seguridad de sus colaboradores, y de esa forma prever la ocurrencia de accidentes o enfermedades. Asimismo, se reconoce que el Estado también debe poner a disposición de los trabajadores un mecanismo legal óptimo para requerir una indemnización justa cuando el accidente y la respectiva lesión se haya materializado<sup>37</sup>.

Finalmente, cabe indicar que, bajo un enfoque de regulación en materia de seguridad social, el artículo 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" ha incluido en la definición del derecho a la seguridad social a la cobertura que debe gozar un trabajador que ha sufrido un accidente en la prestación del servicio por cuenta ajena. Como señalamos inicialmente, para la seguridad social el accidente de trabajo es una de sus principales preocupaciones, cuyo enfoque es la cobertura de un evento desfavorable, antes que determinar la responsabilidad del empleador.

---

<sup>36</sup> Sentencia del 09 de junio de 2020 emitida por la Corte Interamericana de Derecho Humanos, caso *Spoltore vs. Argentina*. URL: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_404\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf)

<sup>37</sup> Extraído de Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General 23 (2016), párrafo 29.



## Capítulo II

### Responsabilidad civil en los accidentes de trabajo

#### 1. Nociones fundamentales y sistemas de responsabilidad civil: propuesta para ubicar sistemáticamente la responsabilidad civil por accidentes de trabajo.

En el presente acápite se expondrá una visión general de los sistemas de responsabilidad civil, que permita clasificar el tipo de responsabilidad civil aplicable a los accidentes de trabajo, y de esa forma entender su alcance, reglas aplicables, principios. Asimismo, se realizará una breve referencia a los elementos de la responsabilidad civil bajo un enfoque metódico, haciendo un especial énfasis en los criterios de imputación, que es uno de los aspectos problemáticos en el objeto de investigación.

Precisamente en el análisis del criterio de imputación basado en la responsabilidad objetiva se presentarán sus principales características, sobre todo, la razonabilidad de exigir este tipo de criterios de imputación en determinados regímenes de responsabilidad civil. Este acápite sentará las bases conceptuales para el análisis casuístico que se realizará más adelante.

##### 1.1. Aspectos generales y sistema de responsabilidad civil

En términos generales la responsabilidad civil puede ser definida como el conjunto de disposiciones que obligan a resarcir o indemnizar los daños o perjuicios generados, a causa de un acto voluntario e imputable. Como señala, Felipe Osterling<sup>38</sup> este régimen jurídico fue concebido sobre la base del principio *alterum non laeder* (no causar daño a otro) bajo una filosofía punitiva; no obstante –bajo un enfoque del análisis económico del derecho- hoy en día constituye una herramienta que orienta y delimita la conducta de los sujetos en el foro personal y profesional, no sólo en el marco de una relación obligacional sino también por los costos sociales (o externalidades<sup>39</sup>) que esto genera. En otros términos, puede hablarse de una función de desincentivación de conductas no deseadas por el ordenamiento jurídico.

Por su parte, Gastón Fernández<sup>40</sup> define a la responsabilidad civil como el conglomerado de consecuencias jurídicas de índole patrimonial que corresponde ser aplicadas cuando una persona es titular de una situación jurídica subjetiva de desventaja, es decir, cuando se constituye como deudor de una obligación -que entendemos como una obligación de reparar un daño generado- frente a la

---

<sup>38</sup>Felipe Osterling Parodi. "Responsabilidad Civil: costo comercial y costo social", en *Responsabilidad por daños en el tercer milenio: homenaje al profesor doctor Atilio Aníbal Alterini*, dir.: Bueres, J., Kemelmajer, A., Alterini, A. (Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1997), 55-60.

<sup>39</sup>En términos económicos, las externalidades son situaciones en las que la actuación de una persona puede generar perjuicios o beneficios en otros sujetos, los cuales no son reconocidos por el generador del daño (en caso se trate de perjuicios) o el beneficiado por la actuación (beneficio colateral). Nos referimos a las externalidades negativas y positivas. Un ejemplo clásico de externalidad negativo son los daños generados como consecuencia de la contaminación ambiental en las comunidades aledañas.

<sup>40</sup>Gastón Fernández Cruz, *Introducción a la Responsabilidad Civil* (Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019), 17-22.

persona que soportó el daño. Con esta definición el autor pretende abarcar todos los sistemas de responsabilidad civil, que a continuación describiremos.

El eje de cada sistema de responsabilidad dependerá de la obligación o deber incumplido (que puede tener naturaleza patrimonial, como no patrimonial), el cual -hemos dicho- genera la obligación de resarcir o indemnizar el daño causado. De forma sistemática, el precitado autor propone la siguiente sistematización<sup>41</sup>:

1. Sistema de responsabilidad civil como consecuencia de incumplir negocios jurídicos unilaterales (por ejemplo, la oferta).
2. Sistema de responsabilidad precontractual, la cual transcurre o aplica durante las tratativas y negociación de los términos de un contrato.
3. Sistema de responsabilidad post-contractual el cual comprende los daños que derivan de un incumplimiento de obligaciones que subsisten después de la terminación del contrato (por ejemplo, las obligaciones de confidencialidad).
4. Sistema de responsabilidad civil contractual, el cual se origina por la inexecución de obligaciones.
5. Sistema de responsabilidad extracontractual, el cual nace a partir de incumplir el deber general de toda persona de no generar daño a terceros (al margen de una relación contractual específica).

Sin perjuicio de esta clasificación, la normativa peruana (Código Civil) sólo ha reconocido dos sistemas de responsabilidad civil: contractual y extracontractual. En el primer caso estamos frente a la lesión de un derecho en el marco de una relación obligacional; mientras que en el segundo estamos frente a la afectación a un deber general como es la convivencia pacífica. Asimismo, debe advertirse que el legislador ha establecido diferencias en ambos sistemas, entre otros, el criterio de imputación<sup>42</sup> (subjetivo en el sistema contractual y mixto en el extracontractual), la posibilidad de graduar la culpa en el ámbito de responsabilidad contractual<sup>43</sup> o la prescripción<sup>44</sup>.

Es importante resaltar el rol estructural que cumplen las disposiciones legales en los sistemas de responsabilidad civil. Por un lado, en el ámbito extracontractual las disposiciones legales delimitan y regulan los supuestos y consecuencias que giran en torno del deber de no causar daño a otro en los distintos ámbitos de la actividad de las personas. La norma establece un régimen general de

---

<sup>41</sup>Ibídem, pp. 37-39

<sup>42</sup>Véase los artículos 1321, 1969 y 1970 del Código Civil peruano.

<sup>43</sup>Véase los artículos 1318, 1319, 1320, 1321, 1969 del Código Civil peruano.

<sup>44</sup>Véase el artículo 2001 del Código Civil peruano.

responsabilidad civil extracontractual en el Código Civil, sin perjuicio de lo cual existe regulación específica que reglamenta situaciones específicas de la realidad social como es el régimen de responsabilidad civil por accidentes de trabajo.

Por su parte, en el ámbito contractual las disposiciones legales cumplen un rol distinto, pues su contenido está principalmente desarrollado en el contrato. En ese sentido, se puede advertir que las normas cumplen dos funciones: (i) función supletoria, lo cual significa que se aplica en “defecto de” alguna estipulación expresa en el contrato; y, (ii) función rectora, es decir, las partes en un contrato no pueden pactar en contra de lo dispuesto en la norma, o que el contenido debe ser entendido incorporado al contrato por imperativo de la ley. Al igual que en el sistema extracontractual, existe un régimen general y regímenes específicos en función del interés público que se pretende proteger en cada actividad.

En el caso particular del derecho del trabajo, la función rectora del ordenamiento jurídico se justifica por la naturaleza de la relación de subordinación, la cual exige proteger al trabajador a través de normas de obligatorio cumplimiento para el empleador, a pesar de que no hayan sido previamente pactadas en el contrato de trabajo<sup>45</sup>.

### **1.2. Clasificación de la responsabilidad civil por accidentes de trabajo**

En esta sección corresponde determinar qué sistema de responsabilidad civil es aplicable en el contexto de los accidentes de trabajo, a pesar de que puede tratarse de una discusión ya superada<sup>46</sup>. Claramente el rol del empleador es crucial en este ámbito, motivo por el cual suele identificarse esta materia como la responsabilidad civil por accidentes de trabajo a cargo del empleador. Como se ha indicado en el primer capítulo, el accidente de trabajo se produce con ocasión de la prestación personal de servicios dentro de una relación laboral, por lo cual la fuente de obligaciones de ambas partes (empleador y trabajador) es el contrato de trabajo. En este contexto todo incumplimiento de las obligaciones de las partes es susceptible de generar un daño que merezca ser indemnizado bajo las reglas del sistema de responsabilidad civil contractual.

¿Los accidentes de trabajo deben ser entendidos como un supuesto de inexecución de obligaciones en el contexto de un contrato de trabajo? Como explicamos, la responsabilidad civil contractual no se genera únicamente por el incumplimiento de las estipulaciones previstas en el acuerdo de voluntades, sino también por las disposiciones generales aprobadas por el Gobierno que tiene por objeto regular una determinada actividad socio-económica con un carácter rector, lo cual se

---

<sup>45</sup>Javier Neves Mujica. *Introducción al Derecho del Trabajo*, (Lima: Fondo Editorial PUCP, 2009), 6.

<sup>46</sup>Véase, Ana Crisanto Castañeda, “La responsabilidad civil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Perú”, en *Libro de ponencias correspondiente VIII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, dir. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Chiclayo, 2018), 52.

incorpora a la relación laboral. En este caso nos referimos al deber del empleador de proteger la salud física y psicológica del trabajador, la cual se ha desarrollado *in extenso* en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual exige al empleador prever todos los riesgos posibles con el objeto de mitigarlos y de esa forma reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo (artículo 53º).

Sobre la base de lo expuesto compartimos la posición que califica la responsabilidad civil del empleador en materia de accidentes de trabajo como un supuesto de responsabilidad civil contractual. En esa línea se ha pronunciado Gorelli Hernández<sup>47</sup>, quien ha señalado que el deber del empleador de velar por la seguridad y salud en el trabajo incide en la relación laboral, por lo cual interpreta que se incorpora al contrato de trabajo. Si bien es cierto este tipo de prestaciones de naturaleza preventiva existen porque así lo dispone una norma expresa, también se incorporan al negocio jurídico laboral.

Cabe indicar que esta posición goza del respaldo de la jurisprudencia<sup>48 49</sup>, lo cual se ha consolidado en el I<sup>50</sup> y VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional en el que se confirma que el régimen de responsabilidad por accidentes de trabajo es el de la responsabilidad civil contractual.

## 2. Elementos para el análisis de la responsabilidad civil: aspectos generales.

Los elementos para determinar la ocurrencia de un supuesto de responsabilidad civil son comunes a todos los sistemas, por lo cual es importante sentar las bases conceptuales para su posterior utilización. A continuación, se plantean los elementos comunes de la responsabilidad civil, a la luz de lo establecido en la doctrina<sup>51</sup> y jurisprudencia<sup>52</sup>:

- (i) Antijuricidad o ilicitud: es la calificación del suceso o evento (en general, cualquier comportamiento) como contrario al ordenamiento jurídico que genera el daño.

<sup>47</sup>Juan Gorelli Hernández. Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesionales. (Sevilla: Tecnos, 2006), 62.

<sup>48</sup>La primera referencia es la Casación N° 2142-2002- LIMA de fecha nueve de diciembre de dos mil dos en la que se declara que el sistema de responsabilidad aplicable en materia de accidentes de trabajo es el contractual.

<sup>49</sup>Entre otros, nos referimos a: (i) Casación Laboral 2293-2012-CUZCO del 26 de noviembre de 2012; (ii) Casación Laboral 16654-2014 del 18 de mayo de 2015; (iii) Casación Laboral 4413-201-CALLAO del 24 de noviembre de 2014; (iv) del I Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral del 04 y 14 de mayo de 2012, el cual establece que es competencia de los jueces laborales conocer las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto por daño patrimonial, como por daño moral; (v) Casación Laboral 16015-2014-Junín del 11 de agosto de 2016; (vi) Casación laboral 1225-2015-LIMA del 07 de abril de 2017; (vii) Casación Laboral 11947-2015-PIURA del 30 de noviembre de 2015; (viii) Casación Laboral 4258-2016-LIMA del 30 de septiembre de 2016; (ix) Casación Laboral 18190-2016-LIMA del 06 de febrero de 2017; (x) Casación Laboral 8912-2017-LIMA del 03 de mayo de 2018; (xi) Casación Laboral 5741-2017-LIMA del 18 de octubre de 2018; (xii) Casación Laboral 25875-2018-TACNA del 24 de octubre de 2019.

<sup>50</sup>Se acordó expresamente que: "Que la responsabilidad del empleador por los daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional es de naturaleza contractual, y así debe ser calificada por el Juez, independientemente de la calificación o de la omisión en la calificación por parte del demandante o del demandado".

<sup>51</sup>Se ha consultado los siguientes materiales: (i) Gastón Fernández Cruz, *Introducción a la Responsabilidad Civil*, op. cit; (ii) Juan Espinoza Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil* (Lima: Instituto Pacífico, 2019), Tomo I; y, (iii) Lizardo Taboada Córdova, *Elementos de la Responsabilidad Civil* (Lima: Grijley, 2003).

<sup>52</sup>Entre otras, nos referimos a las siguientes sentencias en casos laborales: (i) Casación Laboral 2293-2012-CUZCO del 26 de noviembre de 2012; (ii) Casación 2725-2012-APURÍMAC del 17 de julio de 2013; (iii) Casación 5423-2014-Lima del 27 de abril de 2015; (iv) Casación Laboral 16654-2014 del 18 de mayo de 2015; (v) Casación Laboral 4413-201-CALLAO del 24 de noviembre de 2014; (vi) Casación Laboral 3289-2015-CALLAO del 19 de enero de 2017; (vii) Casación N° 4977-2015 del 21 de enero de 2015; (viii) Casación Laboral 18190-2016-LIMA del 06 de febrero de 2017; (ix) Sentencia Sala Superior Laboral, recaída en el Expediente 761-2019-LA LIBERTAD del 10 de febrero de 2020.

- (ii) Nexa causal o relación de causalidad: es la vinculación entre el hecho dañoso y el daño.
- (iii) Factor de atribución: es el supuesto que justifica la atribución de responsabilidad.
- (iv) Daño: se refiere a las consecuencias negativas de la lesión al bien jurídico.

Adicionalmente, la doctrina nacional ha incorporado dos elementos que merecen ser mencionados. Nos referimos, en primer lugar, a la *imputabilidad* que es la capacidad de un sujeto para ser responsable del daño que ocasiona a un tercero; y, en segundo lugar, *el hecho dañoso*, que no es otra cosa que el suceso o evento que produce el daño en la víctima. Ambos elementos pueden ser considerados como presupuestos de la responsabilidad civil, por lo cual es importante también su constatación y se incorporarán en el análisis, aunque nos enfocaremos en los cuatro comunes antes indicados.

Es pertinente mencionar que se utilizará un método de análisis que tiene dos etapas: evaluación material y evaluación de imputabilidad. La primera etapa tiene por objeto determinar qué causó el daño, mientras que la segunda se utiliza para determinar al responsable del daño y si debe asumirlo<sup>53</sup>. Sobre la base de este método es que se ahondará en los elementos de la responsabilidad civil.

### **2.1. Análisis “material” de la responsabilidad civil<sup>54</sup>: daño, hecho generador y verificación de causa no imputable**

Este análisis es estrictamente fáctico y se refiere a las circunstancias objetivas del evento o suceso, así como los daños concretos que se produjeron en la esfera jurídica de la víctima. En este análisis se prescinde de toda valoración subjetiva de la persona o personas involucradas en el evento o comportamiento. Para determinar al causante del daño se debe analizar tres elementos: daño, hecho generador, y causalidad.

#### **2.1.1. Daño**

El daño se ha conceptualizado como las consecuencias negativas producto de la lesión del derecho (o interés) protegido por el ordenamiento jurídico. Es decir, debe diferenciarse el daño-evento respecto del daño-consecuencia, pues a partir de ello se podrá identificar al responsable del *hecho dañoso*, así como la determinación de los perjuicios que deben resarcirse<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup>Se utilizará el método desarrollado por Gastón Fernández Cruz. Véase, Gastón Fernández, *Introducción a la Responsabilidad Civil*, op. cit. 53-54.

<sup>54</sup>Gastón Fernández, *Introducción a la Responsabilidad Civil*; op. cit. op. cit., 54-56.

<sup>55</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 299-300.

Como explica Pazos<sup>56</sup>, el daño no debe identificarse sólo con el valor de la prestación no realizada, sino que debería comprender cualquier lesión que la parte perjudicada soporte. Ello involucra considerar los daños provocados a propósito del incumplimiento de obligaciones accesorias como la información o la seguridad.

Respecto del *daño* se ha dicho que deben concurrir cuatro condiciones para que pueda ser resarcido:

- (i) Cierto: lo cual debe encontrarse respaldado en los hechos y en la lógica.
- (ii) Subsistente: el daño debe mantenerse en el momento que el actor requiera su reparación, por ende, debe descartarse que no haya sido compensado con anterioridad.
- (iii) Especial o concreto: el daño debe ser causado a un sujeto o colectividad.
- (iv) Injusto: se trata de haber sufrido un daño ilegítimo, es decir, no amparado en el ordenamiento jurídico. Imagínese el caso de la legítima defensa o el estado de necesidad.

La doctrina analizada y jurisprudencia es unánime en clasificar el daño en dos campos: daños patrimoniales y daños no patrimoniales. Los daños patrimoniales se pueden dividir en daño emergente y lucro cesante. El daño emergente es la pérdida o disminución en el patrimonio de la víctima o acreedor como consecuencia del *hecho dañoso*. Sobre el particular, es bastante útil el aporte de Castillo Freyre y Osterling Parodi<sup>57</sup>, en el sentido de que para determinarse el alcance del daño emergente debe considerarse el interés que el bien dañado o destruido (o de la prestación o contraprestación frustrada) satisfacía en la esfera patrimonial de la persona perjudicada, lo cual *puede coincidir* (como no) con el valor objetivo del mismo.

El daño emergente no sólo debe circunscribirse al valor de la contraprestación dejada de percibir, sino debe determinarse el conjunto de intereses legítimos que se comprometieron por el incumplimiento del contrato en la esfera del particular y tienen naturaleza patrimonial. Piénsese en el caso de un locador de servicios o trabajador que invierte cantidades de dinero en realizarse pruebas periódicas contra el COVID-19, y cumplir las restricciones que el Gobierno impone; cuyo contrato es resuelto por la falta de pago. En este escenario, está claro que la *disminución patrimonial* no se circunscribe a la contraprestación no transferida a su favor, sino también a toda la inversión que tuvo que realizar para cumplir la prestación efectiva del servicio, y fueron condiciones para la ejecución del servicio. Desde mi punto de vista, se debe cuantificar todos los gastos que se realizaron con ocasión de la prestación del servicio, los cuales redujeron mi patrimonio, y están directamente relacionados con

---

<sup>56</sup>Javier Pazos Hayashida. "Comentario al artículo 1321 del Código Civil peruano", en: Comentarios al Código Civil peruano (Lima: Gaceta Jurídica, 2019), 853-854.

<sup>57</sup>Mario Castillo Freyre y Felipe Osterling Parodi, *Tratado de las Obligaciones* (Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2003); Cuarta Parte - Tomo 10, 375-376.

el objeto del contrato. En el contexto de una contratación frustrada por la resolución de un contrato por causa imputable, es posible incorporar conceptos como los gastos por concepto de certificaciones exigidas exclusivamente para la celebración del contrato, o incluso los gastos por *cuarentena* cuando se exija la presencia física del locador o trabajador, entre otros.

Por su parte, el lucro cesante es definido como el patrimonio dejado de percibir como consecuencia del *hecho dañoso*. Se refiere a la ganancia patrimonial neta dejada de percibir<sup>58</sup>. Se trata de un perjuicio patrimonial que se calcula sobre la base de la expectativa cierta del pago de una obligación que no se realizó debido al evento generador que imposibilitó su materialización. En este campo es usual referirnos al hecho generador como la incapacidad para el trabajo producida por la enfermedad profesional que adolece (el cual puede tener carácter temporal o permanente). En términos de análisis económico del derecho sería el costo de oportunidad que se generó a causa del accidente de trabajo (y debe ser asumido por el responsable del hecho dañoso).

Si bien todo daño debe cumplir las cuatro condiciones señaladas líneas arriba, en el caso del lucro cesante es preciso indicar que la *certeza* de este elemento está referido a un análisis de rigor sobre la probabilidad de su ocurrencia (no nos referimos a una simple posibilidad que puede extenderse a supuestos casi inverosímiles). El objetivo es determinar la suma de dinero que el acreedor habría percibido si la obligación fuese cumplida, y por ello deben descartarse ganancias meramente hipotéticas, pues dependen de condiciones inciertas<sup>59</sup>.

El daño extra-patrimonial está referido a la lesión a la persona en sí misma, lo cual involucra no sólo su integridad física, sino también su integridad síquica. El daño extrapatrimonial en nuestro ordenamiento jurídico incluye dos categorías: (i) el daño a la persona que es definido como la lesión a la integridad física y síquica del ser humano; (ii) el daño moral, el cual es definido como el ansia, la angustia, los sufrimientos padecidos por la víctima de forma temporal, en otras palabras, la lesión a los sentimientos<sup>60</sup>. También se ha indicado que el daño moral distingue el daño moral subjetivo que es aquel que sufre de manera directa la propia víctima, así como el daño moral afectivo, que nace a partir de una relación afectiva con la víctima<sup>61</sup>. En el ámbito normativo, el artículo 1985 hace referencia a daño moral y daño a la persona, y aunque no se ha encontrado utilidad en diferenciar ambas categorías<sup>62</sup>, preferimos incluirlas dentro de la categoría de daños subjetivos y extra-patrimoniales

---

<sup>58</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 300-301.

<sup>59</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 303

<sup>60</sup>Jaliya Retamozo Escobar, *Daño a la persona y daño moral: un paso adelante*, en *Actualidad Civil*, vol. 11, 203.

<sup>61</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 301-302

<sup>62</sup>Fernando De Trazegnies Granda. "Por una lectura creativa de la responsabilidad extracontractual en el nuevo Código Civil peruano", en *Para leer el Código Civil* (Lima, Fondo editorial de la PUCP, 1984), 231-232. En esa misma línea: (i) Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 307; y, (ii) Leysser León Hilarario, *La Responsabilidad civil. Líneas fundamentales y nuevas perspectivas* (Trujillo: Normas Legales, 2004), 290.

pues la jurisprudencia ha venido delimitando el concepto de cada uno y por ende todo operador jurídico debe tenerlos en consideración al momento de plantear su pretensión.

Cabe indicar que las lesiones no sólo pueden provocar daños en la esfera jurídica de la víctima o acreedor, sino también en cosas (que se denomina *objeto del derecho*, y puede ser representada por una mascota o un recuerdo preciado), usualmente de naturaleza patrimonial, cuya afectación produce una aflicción en la víctima y debe ser indemnizado.

Como indicamos, es importante diferenciar el daño-evento del daño-consecuencia. Claramente el incumplimiento de una obligación contractual puede generar un daño de naturaleza no patrimonial. Como se analizará en el ámbito de los accidentes de trabajo, el incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, puede generar un daño físico y síquico en el trabajador que debe ser oportuna y justamente compensado.

### **2.1.2. Hecho generador**

Por su parte, el *hecho generador* es el evento o el conjunto de eventos que pudieron generar el daño. Es clave identificar los comportamientos que pudieron provocar el daño, así como el grado o nivel de injerencia en la lesión del bien jurídico protegido. Este ejercicio nos permitirá identificar la existencia de sucesos que concurren en la generación del daño y por ende en el nivel de reproche en términos civiles. En este nivel no se realiza un juicio de imputación subjetivo, pues sólo se analiza de forma objetivo qué eventos pudieron generar la lesión.

### **2.1.3. Relación de causalidad o nexo causal**

De la mano de este elemento se encuentra *la relación de causalidad*, la cual pretende determinar el *hecho generador* que ocasionó el daño. Para el análisis de este elemento se han utilizado una serie de teorías, sin embargo, se quiere describir el alcance de las principales a continuación:

- Teoría de la equivalencia de condiciones: de acuerdo a esta teoría se considera que el hecho generador es el conjunto de acontecimientos que participan en la producción del daño. Cada acontecimiento es importante y tiene el mismo nivel de relevancia en el evento dañoso<sup>63</sup>. La principal crítica a esta teoría es que en el plano fáctico sí existen niveles de importancia, o de injerencia en el resultado. No es posible equiparar la impericia de un conductor de un vehículo automotor por conducir en estado de ebriedad, con la venta del alcohol que (indirectamente) está relacionada al evento principal.
- Teoría de la causa próxima: Se establece el *hecho generador* a partir de un criterio de temporalidad. Esta teoría enseña que la causa próxima es el evento o acción que precede al

---

<sup>63</sup>Gastón Fernández, *Introducción a la Responsabilidad Civil*, op. cit., 128.

daño<sup>64</sup>. Las críticas a esta teoría giran en torno de que el evento que precede al daño no siempre – en el plano de la causalidad- es el hecho generador (por ejemplo, en el caso de daños futuros como los vicios ocultos). De acuerdo al tenor literal del artículo 1321º del Código Civil se discute si esta teoría es la aplicable en el contexto de la responsabilidad contractual.

- Teoría de la causa eficiente: esta teoría define al *hecho generador* como aquel evento que desencadena el daño de forma más eficiente, es decir, de forma más influyente. En esta construcción teórica diferencia las condiciones que facilitan la producción del resultado, de la oportunidad u ocasión que sólo se presenta en la producción del resultado<sup>65</sup>.
- Teoría de la causa preponderante: en esta teoría se considera que el *hecho generador* es la condición o evento que, en términos cuantitativos, supera o sobresale respecto de los demás eventos periféricos al daño<sup>66</sup>.
- Teoría de la causa adecuada: Se considera que el *hecho generador* es el evento o condición más idónea para la generación del daño. Para esta determinación se deberá utilizar la lógica, máximas de la experiencia, y principalmente el análisis de los hechos que rodean el caso. Existe unanimidad en que esta teoría es aplicable al régimen de responsabilidad extracontractual, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 1985º del Código Civil.

Sobre la aplicación concreta de estas teorías en el ámbito de la responsabilidad civil contractual, es bastante sugerente la interpretación literal del artículo 1321º del Código Civil, el cual establece que el resarcimiento por el incumplimiento de una obligación comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, *en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de la inexecución*. Aparentemente nuestro Código Civil habría reconocido la teoría de la causa próxima en la responsabilidad contractual. En doctrina nacional Castillo Freyre y Osterling Parodi <sup>67</sup> sistematiza las críticas a la teoría de la causa próxima y añade que este planteamiento se sostiene en un criterio cronológico y no lógico, lo cual podría generar interpretaciones contrarias a la razonabilidad deseada en este tipo de casos. En esa línea, si bien es cierto es posible que ésta sea la teoría asumida por el legislador, señalan los autores, esta adopción no es excluyente de otras teorías<sup>68</sup>.

No obstante, autores como Juan Espinoza<sup>69</sup> plantean una interpretación distinta. En concreto, se diferencia la causalidad de hecho (en la que encontraríamos el nexo causal) y la causalidad jurídica (por la cual se determina el monto resarcitorio). Sobre la base de este planteamiento se indica que el

<sup>64</sup>Gastón Fernández, *Introducción a la Responsabilidad Civil*, op. cit., 130.

<sup>65</sup>Gastón Fernández, *Introducción a la Responsabilidad Civil*; op. cit., 130-131

<sup>66</sup>Gastón Fernández, *Introducción a la Responsabilidad Civil*; op. cit., 131.

<sup>67</sup>Mario Castillo Freyre y Felipe Osterling Parodi, *Tratado de las Obligaciones*; op. cit. 505.

<sup>68</sup>Mario Castillo Freyre y Felipe Osterling Parodi, *Tratado de las Obligaciones*; op. cit. 506.

<sup>69</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 358-359.

artículo 1321º del Código Civil estaría regulando la causalidad jurídica, más no la causalidad fáctica, como ha ocurrido en la experiencia italiana, en la que se cuenta con un artículo similar, lo cual no ha sido obstáculo para que, vía jurisprudencial, se acoja otras teorías para la determinación del nexo causal.

Sobre la base de estas consideraciones, Espinoza propone una interpretación teleológica del artículo 1321º del Código sustantivo, en el sentido de que deba ser entendido como un límite a la causalidad jurídica y también como una herramienta adicional para evaluar la causalidad de hecho. Finalmente, será el juez quien determine que teoría resulta aplicable a la responsabilidad contractual, a la luz del sistema jurídico vigente<sup>70</sup>. Para ello es factible que la teoría de la causa adecuada del artículo 1985 del Código Civil, señala el autor, pueda también ser aplicada al sistema de responsabilidad civil contractual, más aún si la teoría de la causa próxima no se constituye como una antítesis<sup>71</sup>.

Pazos Hiyashida<sup>72</sup> comparte esta posición, y propone aplicar *analógicamente* el artículo 1985º del Código Civil al sistema de responsabilidad civil contractual peruano, con el objeto de habilitar la teoría de la causa adecuada para el análisis de este tipo de casos. Señala el autor que, en realidad, es posible esta interpretación, pues no existen diferencias sustanciales entre los dos regímenes, en lo que respecta al análisis de la causalidad<sup>73</sup>.

Desde nuestro punto de vista, consideramos más consistente una postura ecléctica, en virtud de la cual las teorías causales más aceptables sean vistas como herramientas que deben utilizarse al momento de determinar el nexo causal en un incidente. El parámetro general en este ámbito debe ser el concepto de *causalidad*, el cual ya no puede verse limitado por temas prácticos (como nace la teoría de la causa próxima), sino más bien debe gozar de un sentido amplio.

Como advertiremos, en el caso de la normativa laboral, existen una serie de realidades, principios, pilares y directrices que materializan un nexo causal particular, pues muchos casos no pueden resolverse a partir de la aplicación de la teoría de la causa adecuada o causa próxima, sino que debe revisarse principalmente la conexión entre el cumplimiento de las obligaciones del empleador con la ocurrencia de un accidente. Como se observará, en este ámbito se suele prescindir de un análisis minucioso del evento más determinante para la realización del accidente de trabajo, pues el incumplimiento del empleador ocupa un lugar resaltante.

---

<sup>70</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 360.

<sup>71</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 365-366. Se dice que existen puntos de convergencia como la ruptura del nexo causal.

<sup>72</sup>Javier Pazos Hayashida. "Comentario al artículo 1321 del Código Civil peruano; op. cit., 853.

<sup>73</sup>Sobre la unificación de la responsabilidad civil en un solo régimen se tiene la posición de Lizardo Taboada Córdova, "Los elementos de la responsabilidad civil", op. cit., 30-32.

Por otro lado, también es importante mencionar el criterio de la “*ocasionalidad necesaria*”, es decir, los supuestos en los que la particular posición o situación jurídica del agente es determinante para determinar si califica como responsable, o no, del *hecho dañoso*. De acuerdo con Juan Espinoza<sup>74</sup>, este criterio es usualmente empleado cuando el agente se vale de un tercero para ejercer una labor, lo cual aplica tanto en el ámbito contractual (artículo 1325 del Código Civil), como en el extracontractual (artículo 1981 del Código Civil).

Sobre el particular, se ha dicho que la responsabilidad del empleador o principal no sólo ocurre cuando existe un nexo causal con las funciones encargadas al dependiente y el daño, sino también cuando las condiciones de la prestación del servicio “ayuden” o “faciliten” el perjuicio. Con esto se ha podido descartar alegaciones como que el dependiente actuó fuera del ámbito de las prestaciones a las que se encontraba obligado, o incluso si desobedeció órdenes recibidas<sup>75</sup>.

El fundamento del criterio de la *ocasionalidad necesaria* está muy cercana a la responsabilidad objetiva, lo cual en términos económicos exige que el principal adopte mayores medidas de seguridad para proteger la integridad de los dependientes. Sí debe exigirse una vinculación funcional entre el desarrollo del servicio y el *hecho dañoso*, por lo cual lo clave es determinar cuándo las labores del dependiente *han hecho posible o han favorecido* la producción del evento generador del daño<sup>76</sup>.

Como indicamos en el Capítulo I, el Tribunal Supremo español en su sentencia del 13 de octubre de 2021 emitida por la Sala de lo Social, utiliza la teoría de la *ocasionalidad necesaria*, para calificar un determinado accidente como de naturaleza laboral. El suceso fue el atropello sufrido por una trabajadora durante su receso cuando cruzaba una calle cercana a su centro de labores. La teoría se utiliza en el contexto de la seguridad social, lo cual es consistente con la aplicación de criterios cercanos al de la responsabilidad objetiva.

#### **2.1.4. Análisis de supuestos de ruptura de nexo causal**

En esta etapa se analiza la ocurrencia de los supuestos de ruptura de nexo causal, en tanto se trata de una situación objetiva que afecta el elemento de la causalidad (es decir que no depende del comportamiento del deudor). Se ha justificado también porque en este momento se determinará la causa del daño<sup>77</sup>. Existen otros autores que asocian la ocurrencia de las causas de justificación a la antijuricidad o ilicitud, pero creemos que es más conveniente analizarlos a este nivel, pues estos supuestos deben ser evaluados objetivamente, prescindiendo de las características del deudor.

---

<sup>74</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 264.

<sup>75</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 264.

<sup>76</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 264-265.

<sup>77</sup>Gastón Fernández, *Introducción a la Responsabilidad Civil*, op. cit., 56.

De acuerdo con el Código Civil peruano las causas de no imputabilidad que exoneran al deudor de responsabilidad -en el ámbito contractual- son el caso fortuito y la fuerza mayor (artículo 1315), mientras que en la responsabilidad extracontractual se incluye además el hecho determinante de tercero y hecho de la propia víctima (artículos 1315 y 1972). Autorizada doctrina<sup>78</sup> ha interpretado que los supuestos del artículo 1972, no previstos en el artículo 1315, también son aplicables a este sistema de responsabilidad contractual, a la luz del parámetro de la diligencia previsto en el artículo 1314 del Código Civil.

El caso fortuito o fuerza mayor en nuestro ordenamiento es definido como un evento *extraordinario, imprevisible e irresistible*, el cual provoca la inejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso (artículo 1315). De lo que se trata es evaluar si un deudor promedio pudo anticipar los efectos del suceso que impidió el cumplimiento de la prestación debida (imprevisibilidad); o si éste tuvo los medios para impedir o soportar la producción del acontecimiento lesivo, incluso en el supuesto de que no haya podido ser previsto (irresistibilidad). No es el objeto del presente trabajo explayarnos sobre este supuesto, pero sí debe advertirse que el análisis debe realizarse a la luz de un estándar de comportamiento, no así de las características particulares del deudor.

El hecho determinante de tercero exige un análisis muy preciso de los eventos que provocaron el daño. Como indicamos, a la luz del criterio de la *causalidad adecuada* debe determinarse la importancia de cada hecho, por lo cual no debe prescindirse de una evaluación hipotética de las consecuencias. La actuación del tercero, a nuestro criterio, no sólo debe ser *determinante* sino la principal causa del evento o suceso. Si el comportamiento del tercero sólo contribuye a la producción del daño, estaríamos frente a un supuesto de concausa o reducción de las consecuencias al responsable (artículo 1972 del Código Civil).

Al igual que en el caso anterior, el hecho de la propia víctima o deudor debe analizarse de forma detallada, a fin de determinar si estamos frente a un supuesto de concausa (en el que aplicarían los artículos 1326 o 1972 del Código Civil) en el que procedería la reducción del monto indemnizatorio o si efectivamente estamos frente a un supuesto de ruptura del nexo causal. Asimismo, en este ámbito también puede analizarse la capacidad de la víctima o acreedor para evitar el daño, previsto en el artículo 1327 del Código Civil el cual establece que “*el resarcimiento no se debe por los daños que el acreedor habría podido evitar usando la diligencia ordinaria, salvo acto en contrario*”. Es importante determinar con claridad cuándo estamos frente a la actuación principal del daño, pues de lo contrario estaríamos frente a otros supuestos como la liberación de responsabilidad o de concausa.

---

<sup>78</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 298 y 400-401.

Cabe indicar que las causas de justificación del *hecho dañoso* (tales como el ejercicio legítimo de un derecho, la legítima defensa y el estado de necesidad) conviene ser analizadas en la antijuricidad o ilicitud de la conducta (análisis de imputación, pues involucran situaciones particulares del deudor).

Sobre la base de los elementos expuestos, y siguiendo el método propuesto, se podrá determinar quién es la persona que generó (o no) el daño. A continuación, se analizará si la persona es imputable por el hecho realizado y por ende si es responsable del daño generado.

## **2.2. Elementos de análisis para la imputación de responsabilidad civil**

En este ámbito deben plantearse tres escenarios de imputación de responsabilidad: (i) responsabilidad directa, cuando coincide la persona que causa el daño físicamente y quien es el responsable efectivo; (ii) responsabilidad por hecho ajeno, cuando el responsable es una persona distinta al causante del daño (responsabilidad indirecta); y, (iii) la responsabilidad es asumida por el propio sujeto afectado, lo que se conoce como hecho de la propia víctima.

### **2.2.1. La imputabilidad y la antijuricidad o ilicitud**

Para este fin es importante resaltar los dos presupuestos que la doctrina nacional aporta y nosotros los consideramos como presupuestos: la imputabilidad y la antijuricidad o ilicitud.

Sobre la imputabilidad se ha señalado que es la capacidad o aptitud de una persona para comprender, decidir y ejecutar el alcance de sus acciones. Coincidimos con la posición de Juan Espinoza, quien considera que la capacidad del agente que causa el daño es un *prius* (antecedente o presupuesto) frente a todo el sistema de responsabilidad civil<sup>79</sup>. El caso es que la ausencia de imputabilidad, implica que la no existencia responsabilidad<sup>80</sup>.

Para el sistema jurídico peruano, la imputabilidad está vinculada al discernimiento del acto, tal como puede advertirse en los artículos 458° y 1975° del Código Civil peruano. El primero señala que *“el menor capaz de discernimiento responde por los daños y perjuicios que causa”*, mientras que el segundo indica que *“La persona sujeta a incapacidad de ejercicio queda obligada por el daño que ocasione, siempre que haya actuado con discernimiento”*. A nuestro juicio el “discernimiento” debe significar la capacidad de una persona para entender (si se quiere, “ser consciente”) el alcance de sus actos, así como consecuencias.

En el caso de las personas jurídicas este presupuesto se entiende satisfecho de forma objetiva, pues no puede aplicarse en estricto el criterio del “discernimiento”, aunque puede interpretarse que este requisito es cumplido por el empresario al momento de contratar personal competente para la

<sup>79</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 148.

<sup>80</sup>Guido Alpa. *La responsabilidad civil. Parte general*. (Lima: Ediciones Legales, 2016). Tomo I, 400.

prestación de los servicios por cuenta ajena. Este elemento es reconocido en algunas sentencias de la Corte Suprema<sup>81</sup>.

Sobre la **antijuricidad**, si bien es cierto parte de la doctrina nacional no lo reconoce como un elemento de la responsabilidad civil<sup>82</sup>, es preciso señalar que la jurisprudencia laboral peruana se ha pronunciado a favor de incluirla. En ese orden de ideas, es imprescindible realizar una referencia a éste en el presente trabajo.

En términos generales, un comportamiento es ilícito o antijurídico (en términos de la responsabilidad civil) cuando contraviene una norma prohibitiva o viola un valor o principio del sistema jurídico<sup>83</sup> y es clave incorporarlo pues el desconocimiento de una norma jurídica (lo que se denomina “desviación de la conducta”) es indispensable para la construcción de la culpa, pues ésta también puede ser entendida como la violación de una norma o deber que le impone a la persona<sup>84</sup>.

Bajo este parámetro se puede diferenciar la ilicitud en el ámbito de la responsabilidad contractual y en la extracontractual. Mientras que en el primero la contravención al ordenamiento jurídico es la incumplimiento parcial, tardío o defectuoso de una obligación establecida o incorporada a un contrato; en la extracontractual se analiza la contravención al deber genérico de no dañar, establecido en el artículo 1969 del Código civil peruano.

Es importante resaltar que existen supuestos en que un comportamiento que genera un daño es permitido por el ordenamiento jurídico. La respuesta del ordenamiento jurídico usualmente se sustenta en el principio de internalización de costos, a fin de exigir al causante del daño que los asuma. Esto es usual en ordenamientos como el ambiental, en los que el legislador entiende y asume que determinadas actividades económicas (usualmente de aprovechamiento de recursos naturales) producirán afectaciones al medio ambiente que deben ser toleradas de forma proporcional al desarrollo de la inversión privada<sup>85</sup>.

### **2.2.2. Criterios o factores de imputación**

Los criterios o factores de imputación deben ser entendidos como las causas de orden jurídico (pues las establece la normativa vigente) que justifican la existencia de responsabilidad civil<sup>86</sup>. A nuestro criterio, se trata del estándar de comportamiento reprochable por el ordenamiento jurídico en

---

<sup>81</sup>Casación 2725-2012-APURÍMAC del 17 de julio de 2013; Casación Laboral 2293-2012-CUZCO del 26 de noviembre de 2012.

<sup>82</sup>Gastón Fernández Cruz (2005), *“De la culpa ética a la responsabilidad subjetiva: ¿el mito de Sísifo (panorámica del concepto y del rol de la culpa en el derecho continental y en el Código Civil peruano)”*. En: Themis N° 50, 245-247.

<sup>83</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 118.

<sup>84</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 120.

<sup>85</sup>Véase el artículo 142 de la Ley N° 28611, Ley General del Ambiente.

<sup>86</sup>Guido Alpa, *La responsabilidad civil. Parte general*, op. cit., 413.

el cumplimiento de una obligación de naturaleza contractual o legal (por ejemplo, el deber genérico de no dañar).

En términos generales, podemos indicar que los factores o criterios de atribución se dividen o clasifican en dos: subjetivos y objetivos. En el primer grupo de factores de atribución encontramos a la culpa y al dolo. Que se atribuya el incumplimiento de una obligación a título de “culpa” significa que no actuaste de forma diligente para evitar la lesión del bien jurídico; mientras que si te atribuye el incumplimiento a título de “dolo” ello involucra una actuación de forma deliberada, es decir, que fuiste consciente de que tu comportamiento se dirigió a vulnerar el ordenamiento jurídico, o era una opción altamente probable.

En el segundo grupo tenemos a la denominada “responsabilidad por riesgo”, el cual prescinde de toda valoración subjetiva del deudor. Este criterio de imputación prescinde de la diligencia o medidas preventivas adoptadas, enfocándose en el responsable del *hecho generador* del daño.

Como se desarrollará, la creación o proliferación de nuevos riesgos (cada vez más relevantes para la sociedad por su impacto en la sociedad como el caso de los accidentes ambientales) ha exigido la utilización de criterios de imputación especiales en el ámbito contractual y extracontractual, como es la responsabilidad objetiva frente a actividades altamente riesgosas donde el deber de prevención y diligencia debe ser mayor.

En la metodología que hemos utilizado (y adecuado) en tanto se acredite la configuración de un criterio de imputación exigido por la normativa vigente, queda acreditada la responsabilidad y por ende corresponde aplicar las consecuencias que la ley prevé como la indemnización por daños y perjuicios.

### **2.2.3. Especial referencia a los criterios de imputación de la responsabilidad civil**

#### **2.2.3.1. Responsabilidad subjetiva.**

En el derecho positivo, la responsabilidad subjetiva ha sido recogida tanto en el ámbito de la responsabilidad contractual, como en el ámbito extracontractual. El primero se encuentra previsto en los artículos 1314<sup>o</sup> y 1321<sup>o</sup> del Código Civil peruano, los cuales establecen que la persona que actúe con la diligencia ordinaria requerida para un determinado caso no es imputable por el incumplimiento o cumplimiento parcial, tardía o defectuosa; por ende, quien actúe con dolo, culpa inexcusable o culpa leve quedará obligado a resarcir los daños causados. Cabe indicar que la normativa peruana permite graduar la culpa<sup>87</sup>.

---

<sup>87</sup>Véase los artículos 1318, 1319, 1320 y 1321 del Código Civil peruano.

En el ámbito extracontractual el artículo 1969 del Código Civil peruano exige la presencia de dolo o culpa para que el sujeto responda por los daños causados por su actuación. Normativamente no se permite la graduación de la culpa como en la responsabilidad contractual.

Como se ha explicado, los criterios o factores de conexión subjetivos están referidos a la culpa y al dolo, los cuales también aceptan modulaciones que son relevantes para la aplicación del régimen jurídico vigente. Respecto de la culpa, la doctrina nacional ha identificado hasta siete tipos de estándares de comportamiento, los cuales están asociados a la culpa y tienen respaldo en nuestro ordenamiento jurídico<sup>88</sup>:

- (i) Culpa objetiva: se refiere al incumplimiento del estándar de diligencia establecido por el propio ordenamiento jurídico. Se trata de una valoración en abstracto del legislador. Un ejemplo de ello es el artículo 961 del Código Civil peruano el cual regula la responsabilidad por el *paso de materiales de construcción por predio ajeno*. No estamos frente a un supuesto de responsabilidad objetiva, pues en este caso no se prescinde del elemento “culpa”, sino más bien se estandariza para un tipo de caso de acuerdo con el interés público protegido.
- (ii) Culpa subjetiva: se refiere al estándar de comportamiento exigible a un sujeto para el cumplimiento de una obligación o el deber genérico de no dañar. Se refiere a una persona razonablemente prudente, y está previsto en el artículo 1314 del Código Civil peruano.
- (iii) Culpa omisiva: este tipo de culpa está asociado al incumplimiento de una obligación o deber establecido previamente en la norma.
- (iv) Culpa grave: Está referida a una actuación alejada del estándar de comportamiento de un hombre común. El artículo 1319 del Código Civil peruano permite asimilar el concepto de culpa inexcusable al de negligencia grave. Estaríamos frente a un comportamiento negligente e imprudente.
- (v) Culpa leve: se vincula a una actuación no consecuente al de una persona de capacidad media, considerando la naturaleza de la obligación, las circunstancias, el tiempo y el lugar. Se encuentra prevista en el artículo 1320 del Código Civil peruano.
- (vi) Culpa levísima: está referida a la ausencia propia de las personas excepcionalmente prudentes y cautas. Si bien es cierto no está regulado en el Código Civil peruano, este tipo de estándar de comportamiento se puede aplicar en áreas o sectores donde el legislador

---

<sup>88</sup>Se ha tomado como referencia la clasificación elaborada por Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 198-199.

exija comportamientos prudentes y cautos. Se trata de elevar el estándar de diligencia a partir de una finalidad e interpretación en conjunto de las normas

- (vii) Culpa profesional: se encuentra previsto en el artículo 1762 del Código Civil peruano (referido a la locación de servicios), el cual dispone que *“Si la prestación de servicios implica la solución de asuntos profesionales o de problemas técnicos de especial dificultad, el prestador de servicios no responde por los daños y perjuicios, sino en caso de dolo o culpa inexcusable”*. De acuerdo a la doctrina nacional, esto significa que el profesional no responderá cuando se trate de una equivocación en que no hay mala fe de parte del deudor y que solo obedece a una falta de diligencia ordinaria en la solución de problemas técnicos de especial dificultad<sup>89</sup>. No obstante ello, en caso se trate de asuntos profesionales o técnicos que no sean de especial dificultad, se presumirá culpa leve, de acuerdo a lo establecido en los artículos 1320 y 1329 del Código Civil peruano

Por su parte, para la existencia de un comportamiento doloso se exige *“la voluntad del sujeto de causar el daño* (artículo 1318 del Código Civil). Si bien es cierto en materia penal existe un desarrollo importante, en materia de responsabilidad civil basta con decir que el dolo involucra el comportamiento de un sujeto que tiene la intención u objetivo de dañar.

Es preciso indicar que la relevancia de identificar si se actuó con dolo o culpa se encuentra acotada a algunas situaciones vinculadas al factor de conexión, por ejemplo, en el caso de las actividades profesionales sólo será responsable quien incumpla una obligación por dolo o culpa inexcusable (artículo 1762 del Código Civil). De hecho, en nuestro ordenamiento jurídico no existe una norma que permita al juez ponderar las consecuencias del *hecho dañoso* en función de si se actuó con dolo o culpa.

### **2.2.3.2. Responsabilidad objetiva: referencias al riesgo creado y al riesgo profesional.**

La responsabilidad objetiva es un factor de atribución que prescinde de la culpa (entendida como falta de diligencia o impericia), con lo cual simplifica bastante el análisis de responsabilidad civil al que hemos referido. Como explica Juan Espinoza<sup>90</sup> la responsabilidad objetiva nace a partir de criterios jurisprudenciales (principalmente en Inglaterra), en los que se reconoce la naturaleza riesgosa de determinadas actividades económicas. El argumento fue asignar el riesgo a la persona que lo

---

<sup>89</sup>Manuel De la Puente y Lavalle, *Exposición de Motivos y comentarios. Prestación de Servicios*, en *Código Civil IV. Exposición de Motivos y comentarios*, Comisión Encargadas del Estudio y Revisión del Código Civil, compilada por Delia Revoredo de De Barkey, Occorra Editores, Lima, 1985, 446.

<sup>90</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 185-186.

generó, con lo cual se le obliga a asumir los costos en caso suceda el evento desafortunado. Se dijo incluso que no era relevante adoptar las precauciones que tomaría un hombre razonable<sup>91</sup>.

El concepto de riesgo y responsabilidad objetiva en materia de responsabilidad civil ha tenido una evolución que es importante describir para entender el estado actual de la cuestión y de esa forma tener las herramientas necesarias para realizar un análisis más prolijo de la normativa y jurisprudencia en materia de responsabilidad civil por accidentes de trabajo. Las teorías que se describirán han intentado explicar la noción de responsabilidad objetiva:

1. En primer lugar, de acuerdo a Fernando De Trazegnies<sup>92</sup>, el primer hito es el concepto de “riesgo creado”, en virtud del cual la actividad de las personas puede generar riesgos distintos a los usualmente acontecidos. En este ámbito existen dos tipos de riesgos: (i) “el simple riesgo” vinculado a las actividades en las que existe un riesgo adicional a la simple convivencia; y, (ii) “riesgo anormal” en el que se aprecia un mayor nivel de riesgo, lo cual está vinculado a que la actividad humana se realiza en un lugar no adecuado o cuando la actividad no es valiosa para la sociedad. La idea es que quien emplea las fuentes de riesgo anormal debe asumir las consecuencias negativas<sup>93</sup>.
2. En segundo lugar, se concibió al riesgo como “riesgo beneficio”, el cual explica por qué razón un sujeto debe responder por la concentración de peligro creado. Se trata de justificar la asignación de responsabilidad objetiva a partir de los beneficios que representa para una empresa este tipo de actividad (usualmente económica) que genera el riesgo que se le pretende asignar<sup>94</sup>.
3. Otra noción que explica el concepto de riesgo es el concepto de “riesgo de empresa”, en virtud del cual se clasifican dos tipos de actividades dentro de la empresa: (i) las actividades propias de la empresa, correspondientes al corazón del negocio, las cuales se realizan de forma organizada y continua; (ii) las actividades “biológicas” propias de labores aisladas, no organizadas. Según este planteamiento<sup>95</sup>, la responsabilidad objetiva sólo aplicaría a las actividades propias de la empresa, mientras que las “biológicas” deberán ser evaluadas al amparo de la responsabilidad subjetiva.

---

<sup>91</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 187.

<sup>92</sup>Fernando De Trazegnies. *La responsabilidad extracontractual*, Vol. IV, Tomo I, (Lima: Fondo Editorial PUCP, 1988), 159.

<sup>93</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*; op. cit., 188.

<sup>94</sup>Gastón Fernández, *Introducción a la Responsabilidad Civil*; op. cit., 150.

<sup>95</sup>Piero Trimarchi, *Rischio e responsabilità oggettiva*, (Milán: Giuffrè, 1961), 43-44; citado por Gastón Fernández, *Introducción a la Responsabilidad Civil*, op. cit., p.150.

4. Desde un enfoque similar se ha propuesto la teoría del “riesgo profesional”, la cual exige un grado de diligencia superior al promedio debido a las características del sujeto<sup>96</sup>. Es una variante de la responsabilidad objetiva que tiene fundamento propio en el derecho del trabajo, en la medida que resulta aplicable especialmente a los accidentes de trabajo<sup>97</sup>. Como puede advertirse, este planteamiento es consistente con las teorías sobre “riesgo empresa” y “riesgo creado”.
5. Por último, se ha introducido la teoría de “exposición al riesgo”<sup>98</sup>, el cual plantea una diferenciación entre el concepto de riesgo y peligro. El riesgo está vinculado a una actividad humana que lo genera (por ejemplo, a través de una actividad económica), debiéndose aplicar una responsabilidad subjetiva. No obstante, si es la propia víctima del daño quien se expone, estamos frente a un peligro. Es decir, en su concepción de peligro debe concurrir la persona que genera el riesgo (actividad económica) y la persona (víctima) que se expone a sufrir un daño en ese contexto.

Como puede advertirse, todas las teorías tienen una visión particular sobre el riesgo que sustenta la responsabilidad objetiva, la cual es de mucha utilidad al momento de decidir el sentido de la regulación. Como se analizará, en el ámbito laboral, la Corte Suprema ha desarrollado conceptualmente muchas de estas teorías, tales como el “riesgo empresa”, “riesgo beneficioso” o “riesgo profesional”, a fin de implementar un régimen de responsabilidad objetiva, a pesar de la naturaleza del sistema de responsabilidad civil aplicable y lo establecido por la normativa expresamente, como veremos más adelante.

El efecto inmediato de un régimen de responsabilidad objetiva es motivar comportamientos más cautelosos por parte de los titulares de las actividades o bienes riesgosos. La idea es promover comportamientos responsables que mitiguen al máximo la ocurrencia de accidentes.

La doctrina<sup>99</sup> ha planteado algunas condiciones para considerar que un factor o criterio de atribución objetivo es eficiente (de cara a minimizar el costo social de los accidentes). El más resaltante, a nuestro criterio, es condicionar su aplicación a que la tecnología de prevención debe ser unilateral, esto quiere decir que sólo la persona que crea el riesgo debe tener la capacidad de mitigar la ocurrencia de los eventos desfavorables o su impacto. La pregunta que surge es ¿qué ocurre en los supuestos

---

<sup>96</sup> P. 188-189

<sup>97</sup> Bernavé Andara, “Responsabilidad del patrón infractor: teorías sobre seguridad y salud en el trabajo de Venezuela”, en *Páginas de Seguridad Social*, Vol. 2, Nº 3, (Venezuela, 2018), 134-135.

<sup>98</sup> Gastón Fernández, *Introducción a la Responsabilidad Civil*; op. cit., 169-170.

<sup>99</sup> Juan Espinoza, Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*; op. cit., 193

donde la potencial víctima del *hecho dañoso* sí puede adoptar medidas para evitarlo o mitigar sus consecuencias? ¿No es posible asumir un criterio de responsabilidad objetiva en estos casos?

Juan Espinoza<sup>100</sup> plantea una reflexión muy valiosa sobre el particular pues explica que, por un lado, utilizar el régimen de responsabilidad objetiva puede inducir a las potenciales víctimas a no tomar las precauciones debidas, en atención a un análisis costo beneficio; mientras que exigir un estándar de diligencia excesivo a la potencial víctima puede generar un efecto de “relajamiento” a la persona generadora del riesgo, con lo cual se incrementa la probabilidad de que ocurran accidentes más frecuentes y graves.

En cualquier caso, es bastante útil aclarar que el factor de atribución objetivo es principalmente aplicable a los supuestos de responsabilidad extracontractual, lo cual detallamos a continuación:

- (i) La situación jurídica del titular de una actividad o bien riesgoso previsto en el artículo 1970 (responsabilidad por riesgo general), 1979 (responsabilidad por daño causado por animal) y 1982 (responsabilidad por caída de edificio) del Código Civil peruano.
- (ii) Las situaciones jurídicas de ventaja, esto es, cuando se genera una situación que le genera un beneficio al potencial agente, éste deberá responder por los daños que se generen como consecuencia de esta situación. Este es el caso de los artículos 1981 (responsabilidad por daño causa por subordinado) y 1325 (tercero del cual se vale el deudor) del Código Civil peruano.
- (iii) Situaciones legales particulares como la responsabilidad civil del representante de los incapaces con o sin discernimiento, regulada en los artículos 1975 y 1976 del Código Civil peruano.

Ahora bien, bajo los parámetros legales de nuestro ordenamiento jurídico puede afirmarse que la responsabilidad civil contractual es sólo subjetiva. Juan Espinoza<sup>101</sup> interpreta que existen criterios en los que el sistema de responsabilidad civil contractual debe aplicar factores de atribución objetivo. El primer criterio depende de la naturaleza de la obligación y básicamente consiste en asignar un régimen de responsabilidad objetiva a las obligaciones de resultados, pues lo único que puede alegar el deudor en esos casos es la ocurrencia de un supuesto de ruptura del nexo causal como el caso fortuito, fuerza mayor o hecho determinante de tercero. Es decir, para el autor nacional el estándar de diligencia exigible en las obligaciones de resultado no admite que el deudor pueda ser liberado por una actuación diligente ordinaria (artículo 1314 Código Civil peruano).

<sup>100</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*; op. cit., 194.

<sup>101</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*; op. cit., 299-304.

No compartimos esta posición, pues la lógica de establecer el régimen de responsabilidad objetiva en materia extracontractual tiene por objeto suplir un vacío en resguardo del interés público, pues se trata de actividades riesgosas (que no todas se encuentran reguladas). En el ámbito contractual ese tipo de vacíos no existe, pues las partes distribuyen los riesgos a los que se encuentran expuestos. Incorporar un criterio de responsabilidad objetiva en el ámbito contractual, involucraría suplir la voluntad de las partes en la distribución de los riesgos de la operación, interpretación que no es consistente con la vinculatoriedad de los contratos y la autonomía de las partes.

El segundo criterio para asignar un régimen de responsabilidad objetiva en el ámbito contractual es por razones de política legislativa o jurisprudencial lo cual sí consideramos oportuno, en atención al desarrollo de los fundamentos de la responsabilidad objetiva que hemos desarrollado en el presente trabajo. Este es el caso, por ejemplo, del régimen de responsabilidad civil de los accidentes de tránsito, que se encuentra regulado en el artículo 29° de la Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre, Ley N° 27181, el cual establece que *“La responsabilidad civil derivada de los accidentes de tránsito es objetiva, de conformidad con lo establecido en el Código Civil. El conductor, el propietario del vehículo y, de ser el caso, el prestador del servicio, son solidariamente responsables por los daños y perjuicios causados”*. A nuestro juicio, este artículo puede interpretarse de tal forma que el factor de atribución pueda extenderse a la responsabilidad contractual (piénsese, por ejemplo, en el daño generado a un usuario del servicio de transporte del Metropolitano o el Tren Eléctrico)<sup>102</sup>.

No obstante el reconocimiento de la aplicación del régimen de responsabilidad civil contractual, en la Casación Laboral 16050-2015 del 15 de junio de 2016 (que analizaremos con mucho detalle) se defendió la aplicación del régimen de responsabilidad objetiva (propio del régimen de responsabilidad extracontractual, artículos 1969 y 1970 del Código Civil), siempre que estemos frente a una actividad de riesgo en la que el trabajador haya sido lesionado, o como consecuencia del uso de un bien que agrave el riesgo normal o cotidiano.

En este escenario es pertinente preguntar ¿Cabe aplicar un factor de atribución objetivo en el ámbito del sistema de responsabilidad civil por accidentes de trabajo? Esta es una pregunta que absolveremos al momento de analizar el cumplimiento de los elementos de la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo.

---

<sup>102</sup>Esta opinión es compartida por Howard Varas Arteaga, *Responsabilidad civil por hechos de tránsito y seguros*, en LP Pasión por el Derecho, entrada del 21 de julio de 2020. Sitio web visitado el 24 de abril de 2021. URL: <https://n9.cl/0qpe>

### 3. Revisión de los ejes o pilares jurídicos en la determinación del alcance de la responsabilidad del empleador en accidentes de trabajo

#### 3.1. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo

Resulta pertinente referirse a la seguridad y salud de los trabajadores como uno de los aspectos generales de la responsabilidad del empleador, el cual tiene respaldo en normas internacionales sobre derechos humanos. Así, el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas establece la obligación de los Estados miembros de reconocer *“el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en la seguridad y la higiene en el trabajo”*. Por su parte, el Estado Peruano en relación con los convenios existentes sobre la materia, ha ratificado el Convenio 012, Convenio 019, Convenio 176 y el Convenio 102, como se precisó en el primer capítulo del presente trabajo.

El Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador" en su artículo 7° sobre las Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, establece que:

*“Los Estados parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...) e) La seguridad e higiene en el trabajo.”*

Por su parte, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros de la Comunidad Andina, al cual pertenece el Estado Peruano, a fin de disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, establece en su artículo 11° que:

*“En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.”*

En relación con las normas nacionales, la Constitución Política del Perú recoge en el artículo 2° el derecho de toda persona a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. Además, el artículo 7° señala que todos tienen derecho a la protección de su salud, al medio familiar y a la comunidad; así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. Con relación al derecho al trabajo, en su artículo 22° señala que este derecho es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Entre otras, en la Casación N° 16015-2014 Junín se precisa que nuestra Constitución Política no reconoce de manera directa el derecho de la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, consagra derechos que le sirven de fundamento como el “*artículo 2.2 regula que el derecho a la vida y a la integridad moral, psíquica y física, luego el artículo 7 que reconoce el derecho a la protección de la salud concordante con lo dispuesto en el artículo 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos; el artículo 22 concordante con el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos Humanos y Derechos del Hombre señala al trabajo como deber y derecho y que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, y el artículo 23° que contiene disposiciones sobre la protección del trabajo en sus diversas modalidades y que todos los derechos del trabajador (derecho a la vida, a la integridad moral, física, la salud, deben ser respetados dentro de la relación laboral)*”. De esta forma se puede evidenciar que existe una protección constitucional respecto a la seguridad y salud de los trabajadores por su vinculación con el derecho a la vida, protección de la salud y el derecho al trabajo como de realización de la vida.

### **3.2. Deber de prevención del empleador**

Beatriz Gutiérrez-Solar<sup>103</sup> explica que el deber de seguridad y salud en el trabajo puede tener naturaleza pública o privada. Es un deber público en tanto su cumplimiento involucra la protección de intereses y bienes de interés general como es la integridad de los trabajadores. Este deber público se ve materializado en el régimen jurídico aplicable a la seguridad y salud en el trabajo, el cual (a su vez) podemos identificar bajo dos ámbitos en las ciencias jurídicas: Derecho Penal y Derecho Administrativo.

En el Derecho Penal se hace referencia expresa a los delitos<sup>104</sup> en esta materia que distintos países han venido incluyendo en su legislación penal cuyo principal sujeto activo es el empleador, en su condición de garante de la seguridad de sus trabajadores. En el ámbito del Derecho Administrativo se aprueba un régimen jurídico especial, cuyo incumplimiento genera la imposición de sanciones de menor gravedad. La principal diferencia es que los incumplimientos más graves al régimen de la seguridad y salud en el trabajo deben ser tratados por el Derecho Penal, lo cual se sustenta en el principio de residualidad, en virtud del cual la intervención del Estado en esta materia se debe limitar a las afectaciones más graves a los bienes e intereses jurídicos protegidos por el ordenamiento.

---

<sup>103</sup>Beatriz Gutiérrez-Solar. El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica, (Madrid: Consejo Económico y Social, 1999), 125.

<sup>104</sup>Nos referimos al artículo 168-A del Código Penal.

Con relación al deber privado, Gutiérrez-Solar sostiene que la base de su exigencia es el poder directriz del empleador, el deber de protección y la buena fe contractual<sup>105</sup>. En lo que respecta al *deber de protección*, Salcedo<sup>106</sup> explica su alcance en los siguientes términos:

- a) Se trata de una obligación cuya fuente es la ley. El empresario debe garantizar la provisión de las herramientas y condiciones para proteger la integridad de sus colaboradores. Incluso, bajo una interpretación extensiva, debería cautelarse la integridad de las personas que se encuentren prestando sus servicios o se encuentren dentro del centro de labores (principalmente aquellos que no guardan un vínculo laboral).
- b) Se trata de una obligación genérica, en tanto se debe extender a todos los ámbitos vinculados a las labores de los trabajadores. Nos referimos no sólo al centro de labores, sino a las situaciones que se materializan con ocasión del trabajo (por ejemplo, una capacitación fuera del centro laboral).
- c) También estamos frente a una obligación que cambia constantemente por el dinamismo y agilidad con que se reconfiguran los riesgos. El empleador debe adaptarse a las circunstancias del momento y lugar, motivo por el cual las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo deben ser actualizadas periódicamente.
- d) Las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen que ser asumidas por el empleador. De ninguna forma pueden ser los trabajadores quienes inviertan en el cumplimiento de las acciones o herramientas para su seguridad y salud en el contexto laboral.
- e) Se trata de obligaciones fungibles o *tercerizables*, toda vez que la normativa vigente permite que el empleador contrate a una persona jurídica dedicada especialmente a este rubro para el cumplimiento del régimen jurídico a su cargo. Esta situación no exonera a la empresa que contrata el servicio de acreditar el cumplimiento de las obligaciones, así como de la correspondiente responsabilidad en caso de incumplimiento.
- f) Se le define como una obligación de medios, en tanto su cumplimiento estaría determinado por una actuación conforme a la diligencia ordinaria para mantener la seguridad y salud de los colaboradores. No obstante, también se le ha definido como obligación de resultados, lo cual representa la visión de las teorías que defienden la responsabilidad objetiva en este ámbito.

---

<sup>105</sup>Beatriz Gutiérrez-Solar, Beatriz, *El deber de seguridad y salud en el trabajo*; op. cit., 140.

<sup>106</sup>María del Carmen Salcedo Beltrán, *“El Deber de Prevención Empresarial de la Seguridad y Salud de los Trabajadores”* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2000), 24.

- g) Se trata de una obligación compleja, pues comprende prestaciones de dar, hacer, e incluso prestaciones de no hacer (como es el caso de *no exigir* que mujeres embarazadas o personas con algún tipo de discapacidad realicen actividades con riesgo alto).

El deber de prevención, en nuestra normativa se encuentra regulado en las disposiciones de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante LSST), siendo que, a manera de introducción, el Título Preliminar señala que:

*“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.”*

Entre otros principios, le ley consagra el **principio de responsabilidad** y el **principio de protección** los cuales establecen respectivamente:

*“El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.”*

*“Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:*

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.*
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores”.*

Cabe indicar que, el artículo 53º de dicha norma desarrolla la más importante regla sobre responsabilidad civil del empleador en materia de accidentes de trabajo: *“El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. (...)”*.

Por su parte, el Reglamento de la mencionada norma, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, define que serán medidas de prevención:

*“las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones*

*de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores.”*

Asimismo, el artículo 94 del correspondiente Reglamento también hace alusión al incumplimiento del deber de prevención, manifestando que:

*“Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.”*

En el plano jurisprudencial, en la Casación Laboral 16654-2014 del 18 de mayo de 2015 se ha indicado expresamente que: *“El deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, es uno de los deberes que tiene todo empleador, en razón que deriva de la relación laboral con sus trabajadores”*. En este caso la Sala Suprema consideró que la responsabilidad del empleador se justifica en no haber vigilado en forma adecuada las labores de su empleado, pues el incumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo no sólo comprende la prevención y capacitación, sino también la supervisión, más aún si se toma en consideración que *“la persona encargada de la conducción de la grúa no tenía la experiencia ni la capacitación suficiente, por la que la causal invocada deviene en infundada”*.

Con fundamento en la doctrina, es clave referirnos a la Casación Laboral 4413-2014-CALLAO del 24 de noviembre de 2014 la cual establece que el deber de prevención o seguridad se incorpora a la relación laboral. Se cita a Thayer y Novoa<sup>107</sup> para señalar que el deber general de protección del empleador frente a sus trabajadores forma parte del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo. Se trata de una obligación principal del empleador preocuparse por la persona del trabajador y de sus legítimos intereses, en cuanto sea posible.

En esa línea, la precitada Casación 4413-2014 referencia a Martínez Vivot<sup>108</sup>, quien desarrolla el contenido del deber de seguridad del empleador, el cual está esencialmente referido a la protección de la integridad psicofísica del trabajador y de su dignidad. También se cita a Frescura y Candia<sup>109</sup> quienes consideran que el empleador es el deudor de la obligación de seguridad y salud, y el trabajador es el acreedor de esta. Considerando la autoridad y poder de dirección del empleador se considera que:

<sup>107</sup>William Thayer Arteaga y otros, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo II (Chile: Editora Jurídica de Chile, 1980), 322.

<sup>108</sup>Julio Vivot Martínez, *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, segunda edición (Buenos Aires: Astrea, 1988), 141.

<sup>109</sup>Luis Candía y Frescura, *Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social*, tercera edición (Asunción: editorial El Forro, 1986), 513.

*“(…) el trabajador se encuentra colocado bajo la autoridad y dependencia del empleador, durante la ejecución de la obra o prestación del servicio convenido. La instalación material, el empleo de los útiles y las instrucciones para el trabajo, conciernen al empleador o a su representante, en virtud del poder de mando y dirección. Por consiguiente, debe correr a cargo del empresario la adopción de las medidas idóneas para garantizar la salud, integridad orgánica y seguridad del trabajador, a fin de restituir a éste sano y salvo, como se había entregado en la ejecución del trabajo”.*

En esa misma línea, Alonso Olea<sup>110</sup> desarrolla el deber de seguridad del empleador a fin de que se tomen las medidas que permitan la reducción de los peligros y los riesgos a la salud del medio, de tal forma que se minimicen al punto de “aceptabilidad”, también denominado *riesgo permitido*. El *riesgo permitido* es un estándar que lo demanda la propia sociedad sobre la base de los riesgos y la tolerancia de las personas hacia éstos. Usualmente la tolerancia está vinculada a paradigmas como el del *empresario responsable o prudente*, o el vinculado a la actuación de una persona promedio o “normal”.

Otra jurisprudencia importante es la Casación Laboral 16015-2014-Junín del 11 de agosto de 2016, en la que se analiza el alcance y la naturaleza de las normas en materias de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se utiliza el trabajo de Cortés Carcelén<sup>111</sup>, quien explica que el empleador es responsable de implementar las medidas de seguridad indispensable para la ejecución de las labores, es decir, en éste recae la obligación o deber general de prevención, en la que el empleador es el deudor y se expande a proteger de forma integral la seguridad y salud de sus colaboradores. En este contexto, afirma el precitado autor, para la configuración de la responsabilidad sólo basta que el daño se genere a causa o como consecuencia de la relación de trabajo. Esto vuelve a corroborar la tesis de que estamos frente a un sistema de responsabilidad contractual.

Sobre las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo la casación señala que se trata de una de las manifestaciones más antiguas de la intervención estatal (ámbito, cara o faceta del poder público), la cual limita la autonomía privada en el marco del contrato de trabajo. Es decir, la respuesta pública al problema de la seguridad y salud en el trabajo a través de la regulación impide que las partes de una relación laboral puedan pactar en contra, pues las obligaciones impuestas a nivel de norma (de cualquier rango) deben ser incorporadas al conjunto de prestaciones que se encuentra obligado el

---

<sup>110</sup>Alonso Olea, *Manual del Trabajo*, décimo novena edición (Madrid: Civitas, 2000), 229.

<sup>111</sup>Juan Carlos Cortés Carcelén, “Responsabilidad empresarial por accidente de trabajo y enfermedades profesionales”, en *Diálogo con la Jurisprudencia* N° 43, abril 2002.

empleador en este contexto. La principal justificación de esta limitación es la protección de la vida, integridad y salud de los trabajadores y terceros expuestos a las actividades económicas del empleador

Otro aporte interesante de la Casación Laboral 16015-2014-Junín es el análisis del derecho positivo. Manifiesta que este derecho no está reconocido a nivel constitucional, sin embargo sí se consagra el derecho a la vida y a la integridad moral, síquica y física (art. 2.2.), así como el derecho a la protección de la salud (art. 7), lo cual es concordante con lo dispuesto en el artículo 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos; el artículo 22 del artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos Humanos, y el artículo 23 de la Constitución (protección del trabajo en sus diversas modalidades).

Por otro lado, en la Casación Laboral 11947-2015-PIURA del 30 de noviembre de 2015 se describe la importancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo: *“Las normas sobre la seguridad e higiene en el trabajo son una de las manifestaciones más antiguas de la intervención estatal limitativa de la autonomía de la voluntad de las partes en la relación de trabajo; velar por la seguridad e higiene en el trabajo puede considerarse derivación del derecho a la vida y a la integridad física (Alonso Olea 2001), con lo cual se reconoce el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad”*.

Merece nuestra atención la Casación Laboral 10491-2015-JUNIN del 02 de noviembre de 2016, pues se realiza un análisis bastante extenso del alcance y naturaleza de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo para aclarar algunos aspectos conceptuales en la materia. El primero es que *las condiciones de trabajo son generadoras de riesgos*. Esto significa que los riesgos inherentes a cualquier empresa (actividades económicas, la intervención del ser humano) están condicionados al cambio de las condiciones iniciales de un determinado entorno (el cambio de las condiciones laborales es una potencial fuente de nuevos riesgos). Bajo este contexto, es que resulta razonable que el empleador asuma los costos de la mitigación de los riesgos generados, así como de las consecuencias en caso se materialicen.

La misma Casación Laboral 10491-2015-JUNIN también desarrolla el tema de las causas y prevención de los riesgos. En primer lugar, define *“riesgo”* para los efectos de la normativa en materia de seguridad y salud en el ámbito laboral. En este ámbito ese término implica necesariamente la presencia de un daño, futuro e hipotético, cuya ocurrencia no es posible siempre mitigar o minimizar al cien por ciento pues muchas veces excede la diligencia ordinaria del empleador o responde a causas ajenas a su voluntad y actuación responsable. Se identifica la presencia de un riesgo de naturaleza laboral desde el momento en que se advierte la posibilidad de que se pueda ocasionar un daño en la seguridad o salud de una persona. Usualmente los riesgos del trabajo están vinculados a condiciones laborales no adecuadas. Asimismo, indica que los elementos que pueden provocar el accidente pueden

estar vinculados o no a la voluntad de una persona u organización (se hable de factores de orden físico, biológico, psicosocial, mecánico).

A la luz de esta jurisprudencia es posible conectar a los factores de riesgo con las condiciones laborales, en tanto su variación afecta las probabilidades de ocurrencia de un accidente y por ende de un daño. También se ha identificado que los factores de riesgo deben ser considerados como causas de los accidentes de trabajo.

Otro aspecto desarrollado por la Casación Laboral 10491-2015-JUNIN que merece nuestra atención es el vinculado al accidente de trabajo y sus causas, así como la enfermedad profesional. En términos generales se considera como posibles daños derivados del trabajo a las lesiones, enfermedades o patologías surgidas con motivo u ocasión del trabajo realizado. Las causas de los daños en la esfera personal del trabajador pueden clasificarse en específica y no específica. En las primeras (específicas) se comprende a los accidentes de trabajo y a todas aquellas patologías (enfermedades) ocasionadas de forma directa por la prestación del servicio por cuenta ajena.

En el segundo tipo de causas (no específicas) se incorporan los accidentes y las enfermedades cuya causa es difícil de conectar (de forma exacta) con los servicios prestados en el contexto de una relación laboral. Esto significa que no es posible probar que la enfermedad fue contraída de forma indubitable por los servicios prestados, o que el trabajo realizado es la principal o única causa del suceso. En las causas no específicas se toman en consideración factores hereditarios y de comportamiento ajeno a la relación de trabajo. Incluso en este tipo de causas encontramos las denominadas patologías psicosociales, como el caso de la depresión.

La Casación Laboral 10491-2015-JUNIN también brinda un aporte vinculado al tema de la “prevención y protección”. Con el objeto de entender la naturaleza, objetivos y finalidad de la prevención, se debe partir reconociendo que las condiciones laborales traen consigo riesgo para la seguridad y salud de sus colaboradores, motivo por el cual es indispensable -para preservar su integridad- la adopción de medidas (de naturaleza preventivas) con el objeto de eliminar o disminuir la posibilidad de su ocurrencia, o en caso se materialicen minimizar su impacto. Precisamente las medidas que tienen por objeto eliminar o disminuir ocurrencia del evento dañoso se incorporan al campo de la *prevención*.

Prevenir está vinculado a la *anticipación*, esto es, prever la ocurrencia de un acontecimiento adverso que pueda generar daños en terceros, a fin de tomar las medidas que eviten al máximo posible que suceda. Es decir, se trata de identificar las situaciones de riesgo, así como tomar las medidas necesarias (de protección) para evitar su materialización. La Casación Laboral 10491-2015-JUNIN identifica las siguientes medidas:

- Medidas preventivas destinadas a los trabajadores:
  - a. Medidas preventivas en el ámbito médico;
  - b. Medidas preventivas en el ámbito psicosocial.
  - c. Medidas preventivas en el ámbito formativo.
- Medidas preventivas vinculadas a la técnica en el trabajo:
  - a. En el ámbito de la seguridad y salud. Se trata de un ámbito transversal que requiere la aprehensión de un conocimiento especializado.
  - b. En el ámbito de higiene de la industria. Se refiere a un conjunto de conocimientos de carácter no médico, vinculados al impacto en la salud de las personas a causa de exponerse a agentes químicos, físicos o biológicos, dentro del ambiente laboral. Para ello se deben seguir, en términos generales, el siguiente proceso:
    - (i) Identificar a los agentes de riesgo;
    - (ii) Cuando sea necesario, medir la exposición de las personas al riesgo;
    - (iii) Valorar la exposición al riesgo, a fin de establecer la tolerancia al riesgo;
    - (iv) Corregir la situación, cuando corresponda.
    - (v) Realizar un control y actualización de forma periódica acerca de los riesgos y la vigencia de las medidas adoptadas para su prevención.
  - c. La ergonomía es una herramienta que tiene por objeto elaborar, con el concurso de diversas disciplinas científicas, un cuerpo de conocimientos que, desde una perspectiva aplicada, debe desembocar en una mejor adaptación al hombre de los medios tecnológicos de producción y de los entornos de trabajo y vida.
- Medidas preventivas de carácter social y político: se trata del conjunto de obligaciones impuestas por el Estado para mantener estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, sobre la prevención y protección en la prestación de labores, en la Casación Laboral 25875-2018-TACNA del 24 de octubre de 2019 se ha dicho que: *“Siendo claro que las condiciones de trabajo generan riesgos para la salud de los trabajadores, es necesario adoptar una serie de medidas -técnico preventivas- que eliminen o atenúen los riesgos en la ejecución de la prestación laboral. Estas actuaciones, que tienen como objetivo evitar el daño a la salud, se denominan prevención. La prevención entonces se relaciona con la acción de anticiparse o de actuar antes de que algo suceda, con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. Se habla de una actividad dirigida a evidenciar las situaciones de riesgo y evitar que lleguen a materializarse, adoptando si fueran necesario*

*las medidas de protección frente a los riesgos efectivos y concretos y elevando en consecuencia el nivel de seguridad en la actividad laboral”.*

En definitiva, el deber de prevención del empleador se incorpora en el conjunto de obligaciones que debe cumplir en el contexto de una relación laboral. En esa línea, el trabajador es titular de un derecho de crédito que involucra la realización de una serie de prestaciones de carácter preventivo para mitigar o eliminar la ocurrencia de accidentes laborales<sup>112</sup>.

Sobre la base de las referencias expuestas, se puede concluir que el deber de brindar las condiciones de seguridad y salud en el ámbito laboral, si bien es cierto se origina en una relación laboral (de ámbito eminentemente particular o privado), trasciende la esfera de las relaciones obligatorias privadas, pues el interés público y los bienes jurídicos protegidos en este ámbito merecen la acción del poder público, a través de la regulación, incentivos y una respuesta proporcional para exigir su cumplimiento (ámbito de poder público).

Prevenir los accidentes de trabajo involucra la protección del bienestar, integridad y salud de los trabajadores y terceros a quienes pueda impactar las actividades económicas de los empleadores. Esto nos lleva a ratificar la posición que defiende un régimen jurídico de la seguridad y salud en el trabajo que incluya a los terceros que, sin tener una relación contractual de naturaleza laboral con el empleador, también pueden ser víctimas de un suceso adverso en materia de seguridad y salud en el trabajo, a propósito de la prestación de un servicio dentro o fuera de las instalaciones de la empresa (locación de servicios), o como un tercero que utiliza las facilidades de la empresa por algún motivo en particular.

Como puede advertirse, el interés público detrás de la protección de la seguridad y salud en el trabajo eleva el rango, nivel o intensidad de las obligaciones que deben cumplir las empresas, en la medida de que se expongan la integridad y salud de sus trabajadores o terceros expuestos a los mismos riesgos.

### **3.3. Configuración del deber de prevención como una obligación de medios o resultados**

A la luz de la jurisprudencia nacional, este deber comprende, entre otros aspectos, el cumplimiento del régimen jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta obligación comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos<sup>113</sup>, así como analizar potenciales accidentes o siniestros y los respectivos factores de riesgo. Este análisis permitirá la propuesta y aprobación de estrategias o herramientas de naturaleza preventiva, adecuadas al giro de la empresa. No se trata únicamente de suministrar implementos de seguridad propios de la actividad, sino también de analizar

---

<sup>112</sup>Beatriz Gutiérrez-Solar. El deber de seguridad y salud en el trabajo; op. cit., 139.

<sup>113</sup>Casación Laboral N° 11947-2015 Piura de 30 de noviembre de 2015

el entorno, a fin de contar con un ambiente laboral seguro<sup>114</sup>. La capacitación es clave en las tareas de prevención<sup>115</sup>.

Al respecto, Gorelli<sup>116</sup> señala lo siguiente: “(...) el empresario no solo debe adoptar las medidas legales o reglamentariamente exigidas, sino todas aquellas que en cada caso la inteligencia aconseje para evitar el resultado dañoso (...). Esto supone que la negligencia empresarial ha de juzgarse de acuerdo con patrones de conducta más estrictos y no con los ordinarios o propios del buen padre de familia, pues el empresario es quien organiza el proceso productivo y lo dirige, por lo que debe conocer y evitar los riesgos generados”.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo contiene un estándar mínimo de comportamiento para prevenir accidentes de trabajo, los cuales pueden ser mejorados de forma libre por los empresarios (artículo 3°). Al constituirse como un estándar, la primera reacción interpretativa es que estamos frente a una obligación de medios, toda vez que el objetivo de la regulación no es *eliminar al cien por ciento* la ocurrencia de un accidente, sino más bien aspira a que el empleador implemente todas las medidas de seguridad para mitigar su ocurrencia. Claramente el estándar de comportamiento exigido por la normativa aspira al establecimiento de condiciones laborales que sean proporcionales a la capacidad de las empresas y el interés público protegido.

#### **4. Concretización de los elementos de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo**

En el presente acápite se analizará la aplicación concreta de los elementos de la responsabilidad civil en los accidentes de trabajo, sobre la base del método propuesto, a fin de determinar las notas características que deben tomarse en consideración para un análisis casuístico.

##### **4.1. Análisis material de la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo: daño, hecho generador y verificación de la ruptura del nexo causal**

###### **4.1.1. El daño**

La doctrina analizada y jurisprudencia es unánime en clasificar el daño en dos campos: daños patrimoniales y daños no patrimoniales (Casación Laboral 2293-2012-CUZCO del 26 de noviembre de 2012). A su vez, los daños patrimoniales se pueden dividir en daño emergente y lucro cesante. El daño emergente es la pérdida o disminución en el patrimonio de la víctima o acreedor como consecuencia del *hecho dañoso*. En la Casación Laboral 4413-2014-CALLAO del 24 de noviembre de 2014 se explica que el **daño emergente** se vincula a los gastos en que se incurren el trabajador para reparar el daño ocasionado. Para el supuesto de enfermedades profesionales se puede incluirse los siguientes gastos:

<sup>114</sup>Casación Laboral N° 11947-2015 Piura de 30 de noviembre de 2015.

<sup>115</sup>Casación Laboral N° 16050-2015.

<sup>116</sup>Juan Gorelli Hernández, *Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesionales*; op. cit.

1. Atención de urgencia o emergencia.
2. En caso se requiera que el trabajador se hospitalice
3. Pruebas y demás vinculados para su diagnóstico
4. En caso corresponda, los procedimientos médicos o cirugías.
5. Cuando corresponda, los implementos que constituyan condiciones para mantener la salud y medicinas.
6. Recuperación y herramientas para rehabilitarse
7. Los demás que sean necesarios.

Sobre la forma de calcular, se cita a ALTAMIRA<sup>117</sup> quien señala que:

*“Tanto la incapacidad parcial como en la total, el daño emergente significa el menoscabo que ha sufrido el patrimonio de la víctima, a causa del infortunio laboral: gastos sanatoriales o de internación, medicamentos, honorarios médicos, estudios radiográficos, análisis, tratamiento de rehabilitación, etc. Si el accidente resulta daño mortal, habrá que añadirle las erogaciones originadas por el sepelio. En las hipótesis expuestas, nos encontraremos, de ordinario, con las consecuencias económicas que han surgido a consecuencia de un daño, y por ende, su monto es fácilmente determinable. Basta con sumar distintos conceptos y se llegará a una cantidad cierta de dinero, porque se trata de un daño emergente actual. Pero en algunos casos será necesario continuar con el tratamiento por un tiempo que suele no ser fácil de predecir; habrá entonces un daño emergente futuro, que es la secuela inevitable del hecho dañoso. Como su monto puede ser indeterminado, el juzgador habrá de establecerlo prudencialmente”.*

Como explicamos en la parte general, para determinar el alcance del daño emergente debe considerarse el interés que la prestación o contraprestación frustrada satisfacía en la esfera patrimonial de la persona perjudicada. El ejemplo clásico es el derecho de crédito que se ve frustrado por el incumplimiento de pago. No obstante, esta situación también puede enfocarse a la luz de los intereses y expectativas razonables de las partes que se ven frustradas por el incumplimiento.

Imagínese el supuesto en que una persona -que vive en el extranjero- celebra un contrato de locación de servicio con una empresa peruana, a fin de insertarse en el mercado laboral, lo cual era consistente con las expectativas de duración del contrato. El trabajador se muda pues se le requiere ello para su contratación. Luego de un mes la empresa le comunica que quiere terminar el vínculo, y que no le podrá pagar porque las necesidades de la empresa han cambiado. En este caso, la resolución del contrato de locación de servicios no sólo involucra un daño en términos remunerativos, sino también a las expectativas de insertarse en el mercado peruano. El daño en este caso puede ser

---

<sup>117</sup>Raúl Altamira Gigena, *Accidentes y enfermedades de trabajo*, en Manual de Derecho de la Seguridad Social (Buenos Aires: Astrea, 1989),159-160.

entendido como la pérdida patrimonial constituida por todos los gastos en los que tuvo que incurrir para trasladarse a Perú. Es decir, todos los gastos que no hubiera realizado si no hubiese celebrado el contrato con la empresa peruana.

Un tema interesante es el denominado *daño futuro*, el cual es desarrollado como parte del *daño emergente* en el voto en discordia de los jueces Malca Guaylupo, Yrivarren Fallaque y De la Rosa Bedriñana correspondiente a la Casación Laboral 10491-2015-JUNIN del 02 de noviembre de 2016. Se indica que, en el caso del daño emergente, desde una visión general, se debe distinguir el *daño continuado* respecto del *daño permanente* o *duradero*. El daño permanente se ocasiona en un determinante punto en el tiempo, no obstante, se mantiene o permanece, e incluso puede presenciarse un agravamiento por razones ajenas al generador del daño. Se conceptualiza el daño futuro bajo estos fundamentos:

*“Asimismo, respecto a ello, es necesario establecer una línea de separación entre el daño actual y el daño futuro y ante ello, es indispensable determinar previamente en qué momento nos debemos colocar para apreciar los daños y clasificarlos. Todos los daños son consecuencia o efecto del hecho generador que los ha causado; la lógica pone de manifiesto que el daño es posterior en el tiempo al hecho generador, de manera que, por veloz que sea el efecto, a punto tal que parezca "instantáneo", se produce siempre en un momento "futuro", con relación a la causa generadora. Pero, no siempre el daño se produce de manera instantánea, sino que -con mucha frecuencia- las consecuencias dañosas se proyectan lo largo del tiempo, a veces durante períodos bastante extensos, como sucede en los casos de invalidez permanente. Como todos los daños son posteriores al hecho generador, no es ése el momento que se tomará como punto de referencia para clasificarlos en "actuales" y "futuros", sino que deberá considerarse "daños futuros" a aquellos que se produzcan, o puedan producirse, con posterioridad al litigio en que la víctima reclamó el resarcimiento. Por lo general la doctrina suele hablar de daños "futuros" refiriéndose a los que se concretan después de la sentencia que pone fin al pleito, y denomina "actuales" a los que se habían producido con anterioridad a la demanda. Creemos que hay cierta imprecisión en estas afirmaciones y que "jurídicamente" el momento presente es un complejo temporal más extenso, que no se limita a la sentencia, ni a la demanda, sino que comprende al litigio en su totalidad, desde que se inicia, hasta la resolución definitiva del juez o tribunal. Toda esa actividad que requiere el litigio, cuya duración se prolonga en el tiempo y se proyecta a lo largo del período que comienza con la deducción de la pretensión ante la justicia, pasa a través de la actividad*

*probatoria desarrollada en el pleito y termina con la sentencia, debe conceptuarse idealmente como un instante único. El juez en su fallo deberá referirse a aquello que se reclamó, alegó y probó, es decir a actividades desarrolladas en momentos anteriores, como si realmente estuviesen fusionadas en un instante único con el momento de la sentencia. La actualidad o futuridad del daño, pues, está referida al "presente" del litigio. Serán daños actuales los anteriores al litigio, los que ya se habían producido al momento de entablarse la demanda, brindarse la prueba y dictarse el fallo; y daños futuros los posteriores a ese tiempo ideal único que es el pleito. Lo importante en materia de daños futuros es que sólo se admite la indemnización de aquellos que es indudable que sucederán, y no se reparan los que son meramente eventuales o posibles".*

Por su parte, el lucro cesante es definido como el patrimonio dejado de percibir como consecuencia del *hecho dañoso*. Se refiere a la ganancia patrimonial neta dejada de percibir<sup>118</sup>. El hecho dañoso produce un impedimento para que el trabajador realice una actividad productiva, lo cual puede tener naturaleza momentánea o perenne.

Si bien todo daño debe cumplir las cuatro condiciones explicadas, en el caso del lucro cesante es preciso indicar que la *certeza* de este elemento está referido a un juicio riguroso de probabilidad (no mera posibilidad). El objetivo es determinar la suma de dinero que el acreedor habría percibido si la obligación fuese cumplida, y por ello deben descartarse ganancias meramente hipotéticas, pues dependen de condiciones inciertas<sup>119</sup>.

Es preciso señalar que en el ámbito del derecho laboral se suele confundir el *lucro cesante* con las *remuneraciones devengadas*; no obstante, en la precitada Casación Laboral 3289-2015-CALLAO se ha precisado que el primero tiene la naturaleza de *daño patrimonial*, mientras el segundo tiene naturaleza *remunerativa*. Cabe indicar que el nivel remunerativo del trabajador sí puede ser utilizado como *referencia* del monto dejado de percibir a causa del evento dañoso.

Respecto del daño extra-patrimonial, la jurisprudencia laboral ha respaldado el otorgamiento de indemnizaciones por concepto de **daño a la persona y daño moral**, a pesar de su difícil diferenciación, lo cual fue reconocido tempranamente por el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral del 2012<sup>120</sup>. Este es el caso de la Casación 139-2014-La Libertad, Casación 5423-2014-Lima, Casación 699-2015-Lima, Casación 699-2015-Lima, Casación 4977-2015-Callao, la Casación

<sup>118</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*; 300-301.

<sup>119</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*; 303.

<sup>120</sup>Se acordó expresamente: "Los Jueces que ejercen competencia en el marco de la Ley Procesal del Trabajo número 26636 y en la Nueva Ley Procesal del Trabajo número 29497, conocerán de las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto por daño patrimonial, que abarca el lucro cesante y daño emergente, como por daño moral, especialmente en los casos de enfermedad profesional".

Laboral 3289-2015-Callao, Casación Laboral 10614-2017-Moquegua, Casación Laboral 16777-2017-Junín y la Casación Laboral 5816-2018-Piura. Como hemos indicado, si bien es cierto se han realizado críticas sobre la diferenciación de ambos conceptos, consideramos que es importante abordar este punto pues la jurisprudencia los utiliza usualmente. En ese sentido, nos adherimos a la posición que define al daño a la persona como una lesión a la integridad física y síquica de la víctima; mientras que el daño moral está vinculado a la afectación de los sentimientos producto del *hecho dañoso*, y se encuentra más vinculado al aspecto afectivo.

Nos parece conveniente referirnos a la Casación 5423-2014-Lima del 27 de abril de 2015, la cual explica que dentro de la categoría de daños se debe incluir los de naturaleza extrapatrimonial como los sentimentales, en tanto merecen la respuesta del ordenamiento jurídico, y se identifica como daño moral. Se agrega que este daño tiene naturaleza no patrimonial, pues están vinculados al desarrollo de la personalidad, a la esfera afectiva y a los valores. También se considera un daño no patrimonial la integridad sicosomática de las personas, pudiéndose incluir sus proyectos futuros de vida.

En este contexto, la Casación 399-99-LIMA justifica la procedencia de la indemnización por daño moral cuando se acredite la *maliciosidad* del empleador, por ejemplo, imputando hechos falsos (incluso delictuosos) al trabajador a fin de despedirlo de forma causada. Se habla de un verdadero acto ilícito del empleador. Esto quiere decir que no todo despido arbitrario debe generar una indemnización por daño moral distinta a la tarifada, si es que no se establece y acredita la conducta dañina, agravada por la actitud maliciosa del empleador. Esto ha sido corroborado por la Casación Laboral 3289-2015-CALLAO del 19 de enero de 2017 y en la Casación N.º 4977-2015 del 21 de enero de 2015.

En la Casación Laboral 10491-2015-JUNIN del 02 de noviembre de 2016 se desarrolló el concepto de daño al *proyecto de vida* y al *daño biológico*. Ambos se encuentran vinculados al daño a la persona. Con relación al daño *proyecto de vida* se hace referencia al impacto en el desarrollo de la persona, en el cumplimiento de sus metas. Se pretende cuantificar este tipo de daño sobre la base de las *expectativas* de crecimiento de una persona, para lo cual es necesario evaluar de forma particularísima su situación. Con respecto al *daño biológico*, puede decirse que se trata de una afectación al individuo de carácter sicosomático. Este daño trasciende el tiempo y está vinculado a una aflicción tanto física como psicológica. Precisamente el caso analizado en la Casación se refiere a una persona que quedó en estado parálítico a causa de un accidente de trabajo. Ese es un claro ejemplo de que un daño con claras implicancias físicas puede trascender al ámbito psicológico, toda vez que su condición cambia drásticamente (ahora como una persona dependiente).

Es común que, en los casos de los accidentes de trabajo, los daños repercutan en la esfera psicosomática del individuo, por ende, la actividad probatoria deberá dirigirse a probar la magnitud de

la lesión causada en términos económicos. Imagínese el caso de un trabajador que pierde parte de su mano útil en la manipulación de una maquinaria, como consecuencia de que no se cumplieron las medidas de seguridad previstas en la normativa o reglamentación interna. El Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la definición de accidente de trabajo, plantea los niveles de daños, en función de los tipos de accidentes de trabajo:

- (i) Accidente Leve: es un evento cuya afectación o lesión, a partir del examen correspondiente, provoca un descanso corto. Este tipo de accidentes exige que el trabajador retorne al día siguiente de producido el accidente.
- (ii) Accidente Incapacitante: es un evento cuya afectación o lesión, a partir del examen correspondiente, provoca un descanso justificado para el descanso y el debido tratamiento. De acuerdo con el grado de impacto en la salud del trabajador el descanso puede ser:
  - Total y temporal: la afectación provoca que el trabajador no pueda gozar a plenitud de las facultades de su organismo. El tratamiento que se asigne debe mantenerse hasta que se recupere.
  - Parcial y permanente: se produce cuando la afectación o lesión provoca la pérdida de un órgano o de sus propiedades.
  - Total y permanente: se produce cuando la afectación provoca la pérdida de un órgano o de sus funciones. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.
- (iii) Accidente mortal.

Sobre la base de estas categorías, los operadores jurídicos podemos determinar el nivel del daño y con ello la pretensión indemnizatoria que corresponda, no obstante, siempre se requerirá de los elementos probatorios que respalden la cuantificación de la pretensión. El uso de ejemplos como la “pérdida del dedo meñique” aclaran mucho el panorama y aportan a la seguridad jurídica en el cumplimiento de las obligaciones.

#### **4.1.2. Hecho generador**

El hecho generador es el evento que genera una lesión de un derecho, que en este contexto debería ser accidente de trabajo. Como se ha indicado, la actual normativa nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>121</sup> define el accidente de trabajo como un evento intempestivo o repentino causado por el trabajo o con ocasión de éste, y que provoque en el colaborador una

---

<sup>121</sup>Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, aprobado mediante Decreto Supremo 005-2012-TR.

afectación sicosomática. Se incluye dentro del concepto de accidente de trabajo los que ocurren mientras se ejecuten las directrices del empresario, o cuando se ejecuten labores en este marco laboral, tanto fuera de la sede laboral como después de concluido el horario de trabajo.

Ahora bien, sobre la base de lo expuesto en la parte general sobre responsabilidad civil, uno de los aspectos relevantes en el análisis de estos casos es determinar si el suceso o evento sobreviene por causa o con ocasión del trabajo. Como indicamos, en este contexto no existe un listado enunciativo de ejemplos como lo ha planteado la normativa española<sup>122</sup>, lo cual aporta mucho a la predictibilidad con que deben manejarse los empleadores. Por ejemplo, en el Perú podría producirse una controversia para determinar en quién recae la responsabilidad de los accidentes producidos con ocasión del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, lo cual ha sido expresamente previsto en la experiencia comparada, como se ha explicado.

Es clave advertir todos los hechos y detalles que rodean al accidente, a fin de aclarar si estamos frente a un accidente de trabajo o no. El horario, el lugar, el propósito del trabajador, entre otros. Por ejemplo, si el evento dañoso sucede cuando el trabajador se encuentra de vacaciones, lo más probable es que no califique como un accidente de trabajo; no obstante, existirán supuestos en los que no se requiera la presencia física (inmediata) del trabajador en el centro de labores para que pueda configurarse un accidente de trabajo (una lesión adquirida en el ejercicio de sus labores, la cual se manifiesta mientras el trabajador se encuentra en su domicilio), como sería el contexto del teletrabajo. La regla es el análisis caso por caso.

#### **4.1.3. Relación de causalidad o nexo causal**

Como se ha descrito, el ordenamiento jurídico peruano *aparentemente* habría acogido la teoría de causa próxima para la determinación del nexo causal en la responsabilidad civil contractual, en aplicación del artículo 1321º del Código Civil. Sin embargo, nos parece más sólida la interpretación que considera esta adopción como no excluyente a los demás planteamientos como la teoría de la causa adecuada.

En cualquier caso, para el análisis de la causalidad en el ámbito de los accidentes de trabajo se debe utilizar herramientas como la lógica, las máximas de la experiencia, así como un análisis detallado de los hechos que rodean el caso. En la jurisprudencia laboral<sup>123</sup> se ha dicho que *“Para que exista nexo causal, es necesario que se pueda afirmar que el estado patológico del trabajador es una consecuencia necesaria de las circunstancias ambientales en que laboró; sin embargo, si se tratara de enfermedad*

<sup>122</sup>Actualmente establecido en el artículo 156 del Texto Refundido de Ley General de Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre.

<sup>123</sup>Casación Laboral 4413-201-CALLAO del 24 de noviembre de 2014.

*no relacionadas con el trabajo no existiría la posibilidad de reclamar indemnización alguna al empleador”.*

En el caso de los accidentes de trabajo es preciso indicar que es necesario que el evento sobrevenga por causa o con ocasión a la relación laboral. De cara a la carga que debe soportar el empleador esta consideración amplía su ámbito de responsabilidad, lo cual puede llegar incluso a supuestos que se encuentran fuera de su esfera de dominio. El hecho de que no se requiera que el empleador sea el responsable directo de la generación del daño abre la posibilidad a que situaciones imprevisibles para el empleador (o riesgos que no se encontró en su esfera de responsabilidad prever) deban ser cubiertas por éste. Se trata de verificar si las condiciones de la prestación del servicio (en este caso las condiciones de seguridad y salud provistas por el empleador) han “ayudado” o “colaborado” en la generación del daño.

A nivel jurisprudencial, la Casación Laboral 10491-2015-JUNIN del 02 de noviembre de 2016 explica que la relación de causalidad es un elemento abstracto por el cual se determina la relación causa-efecto o antecedente-consecuencia. Se dice que *“el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata directa del incumplimiento absoluto o relativo de la prestación debida por parte del deudor”*. En esa línea, se afirma que el artículo 1321 del Código Civil consagra la teoría de la causa inmediata y directa, por la cual para que el daño pueda ser imputado causalmente al agente. Lo único que se exige es que el nexo causal no haya sido roto por la interferencia de otra serie causal ajena al anterior. Se ha señalado expresamente:

*“Conforme a lo anterior debe tenerse presente que el nexo de causalidad supone la vinculación que debe existir entre la conducta antijurídica del empleador (no cumplir con sus obligaciones legales o convencionales en materia de seguridad y protección) y el daño sufrido por el trabajador (accidente de trabajo) y que éste sea consecuencia además de la situación laboral o las labores realizadas habitualmente en el centro de trabajo y que además no concurra ninguna de las causales de fractura del nexo causal, conforme lo prevé el artículo 1327° del Código Civil; por lo que corresponde atribuir la responsabilidad a las demandadas por los daños irrogados, debiéndose revocar la recurrida”*

En esa misma línea, la Casación Laboral 5741-2017-LIMA del 18 de octubre de 2018 establece que el artículo 1321 del Código Civil consagra la teoría de la causa inmediata y directa la cual exige que el nexo causal no haya sido roto por la interferencia de otra serie causal ajena a la anterior. Esta es una construcción recurrente de la Corte Suprema. Para el caso de los accidentes de trabajo se señala expresamente que *“el nexo de causalidad supone la vinculación que debe existir entre la conducta antijurídica del empleador (incumplimiento de sus obligaciones legales o convencionales en materia de*

*higiene, seguridad y protección) que origina el daño sufrido por el trabajador (accidente) y las labores desarrolladas habitualmente en el centro de trabajo”.*

Desde nuestro punto de vista, el acogimiento a la teoría de causa próxima no resulta compatible con el régimen jurídico de los accidentes de trabajo previsto en la normativa socio-laboral, pues -como se ha indicado- a este nivel no es imprescindible que el accidente haya sido causado por el empleador como consecuencia de un incumplimiento de la normativa (causa directa), sino también puede configurarse cuando el accidente se produce con ocasión del trabajo (causa indirecta). Bajo este entendido, la teoría de la causa próxima no podrá cubrir gran parte de los supuestos de responsabilidad civil por accidentes de trabajo, pues en muchos casos el nexo causal relacionado con el empleador se configura de forma indirecta (véase el típico caso de las capacitaciones). Es más, existen accidentes laborales y enfermedades profesionales cuya causa próxima (en términos cronológicos) puede no ser la acción inmediata del empleador, sino más bien puede producirse realizando labores domésticas. Por ejemplo, una lesión lumbar que viene arrastrando el trabajador a causa de sus actividades como operario, la cual se agudiza por un movimiento usual en el contexto de actividades domésticas (por ejemplo, se encontraba sentado frente a una computadora por más de cuatro horas). Si bien es cierto este tipo de casos son de difícil probanza, el fondo del asunto sugiere la responsabilidad del empleador por no monitorear la salud del trabajador o no contar con protocolos para prever ese tipo de situaciones.

En este punto, como reflexión personal podemos señalar que la regulación y la práctica laboral (jurisprudencia y pronunciamientos administrativos que se analizarán en el presente trabajo) no han dirigido su interpretación en el sentido de que el nexo causal no necesariamente se configure como el comportamiento inmediato y directo a su ocurrencia, pues el análisis de las causas de los accidentes laborales advierte una complejidad, en la que ni siquiera se podría hablar de porcentajes de nivel de incidencia, sino más bien de un conjunto de causas que influyen en su ocurrencia. En este ámbito estamos mucho más cerca de aplicar la *concausa* o concurrencia de culpas (prevista en el artículo 1326º del Código Civil), antes que la teoría de la causa próxima por sus características.

Respecto a la concurrencia de culpas, es preciso mencionar que a pesar de su natural incidencia en el contexto socio-laboral no hemos podido advertir su uso en alguna sentencia o pronunciamiento administrativo. Nos llama la atención esta situación, pues en todo accidente de trabajo el principal alegato del empleador suele ser la imprudencia del trabajador -que en muchos casos hemos corroborado-, sin embargo, en ese escenario no se pondera el nivel de responsabilidad de cada uno.

Es un aspecto que merece ser analizado por los organismos encargados de aplicar la normativa, a fin de atender los legítimos argumentos de los empleadores<sup>124</sup>.

#### 4.1.4. Verificación de la ruptura del nexo causal

En la determinación de la responsabilidad civil del empleador no nos cabe duda de que son aplicables los supuestos de ruptura de nexo causal estudiados: caso fortuito, fuerza mayor, hecho determinante de tercero y hecho de la propia víctima<sup>125</sup>. Como indicamos, a pesar de que el hecho determinante de tercero y el hecho de la propia víctima son supuestos que parecen haber sido reservados al sistema de responsabilidad civil extracontractual, se ha interpretado correctamente que también pueden ser aplicados al sistema de responsabilidad contractual.

Respecto del caso fortuito y fuerza mayor no nos quedan dudas de su aplicación en el caso de los accidentes de trabajo, no obstante, lo importante es analizar las circunstancias particulares de cada situación. Desde nuestro punto de vista, el cumplimiento de los requisitos para su alegación (que se trate de un evento extraordinario, imprevisible o irresistible) requiere un esfuerzo de análisis importante, considerando estándares de comportamiento exigibles a la empresa en función del desarrollo de la industria. Este análisis puede acercarse mucho a la culpa (en términos de diligencia requerida).

Por ejemplo, cabría preguntarnos ¿es un evento extraordinario, imprevisible o irresistible una plaga que afecta la producción avícola de empresas como San Fernando o Avinka? Lo mismo en el sector agrícola. Esta es sólo una reflexión que pretende plantear un problema que sucede en el análisis concreto de los casos. Es importante indicar que a este nivel no analizamos la culpa, sino más bien la ruptura del nexo causal a la luz de estándares (que pretenden ser objetivos), aunque puede ocurrir que este análisis deba ser contrastado con el de imputación.

Otra situación que queremos advertir es cómo alegar el hecho determinante de tercero y hecho de la propia víctima en el ámbito de los accidentes de trabajo. No encontramos impedimento en alegar estos supuestos de ruptura de nexo causal siempre que el comportamiento del tercero o de la propia víctima sean esenciales para la generación del daño. Se ha dicho que en estos casos también debe cumplirse los elementos para la configuración del caso fortuito y fuerza mayor. Incluso en un régimen de responsabilidad objetiva deben analizarse, pues este examen no se realiza para la imputación de responsabilidad, sino para determinar la ocurrencia material del *hecho dañoso*.

---

<sup>124</sup>Sobre el particular se consultó el siguiente documento: María Teresa Castiñeira Palou y otros, *Accidentes de trabajo, medidas de seguridad y concurrencia de culpas: criterios jurisprudenciales*. Revista para el análisis del Derecho Nº 26, Barcelona. URL: <https://indret.com/wp-content/themes/indret/pdf/265.pdf>. Consultado el día 09 de marzo de 2022

<sup>125</sup>Nos remitimos al desarrollo teórico realizado en el presente trabajo, en particular el planteamiento de Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*, op. cit., 298 y 400-401.

En el ámbito laboral es de particular importancia su análisis por dos motivos: (i) la definición de accidente de trabajo parece estrechar el camino para alegar estos supuestos, desde el momento en que condiciona su ocurrencia a que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo; y, (ii) la casuística de accidentes de trabajo evidencia que la intervención de terceros (principalmente asaltos) y la culpa de la propia víctima (descuido en la implementación de las medidas de seguridad y salud a su cargo, o incluso una excesiva exposición al riesgo) son determinantes.

Un caso muy interesante se presentó con una persona que prestaba servicios a una empresa de transporte de mercancías en calidad de conductor. En la ejecución del servicio el conductor fue víctima de un robo, ante lo cual decidió responder el ataque de los delincuentes, lo cual provocó que sufriera lesiones físicas importantes. Si bien es cierto el Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, mediante resolución 13 del 03/11/95 declaró infundada la demanda porque no existía una relación laboral entre el conductor y la empresa, lo importante en este caso (puede ser incluso un caso modelo) es determinar si (en el supuesto de una relación laboral) estaríamos frente a un supuesto de ruptura del nexo causal por el hecho de la propia víctima al exponerse innecesariamente al enfrentar a los delincuentes; o incluso hecho determinante de tercero por considerar de injerencia imprescindible la actuación de los delincuentes.

Caso similar es el de los trabajadores de las Estaciones de Servicios (comercialización de combustibles). Conocido es el hecho de que son frecuentes las víctimas de accidentes de trabajo por actos delictivos, que incluso han ocasionado lesiones graves permanentes y mortales. En estos casos, vuelve el análisis acerca de si el hecho del tercero cumple con los requerimientos para ser alegado como un supuesto del nexo causal, o incluso si una conducta de legítima defensa del trabajador puede configurar como un supuesto de ruptura del nexo causal.

En el ámbito de la jurisprudencia laboral, en la sentencia recaída en el Expediente 761-2019-LA LIBERTAD del 10 de febrero de 2020, se determinó la existencia de ruptura del nexo causal, pues el trabajador se expuso a un estado de riesgo o mayor vulnerabilidad al encontrarse **reposando** en el horario efectivo de trabajo. Distinto fue el criterio en la Casación Laboral 11947-2015-PIURA del 30 de noviembre de 2015; Casación Laboral 4258-2016-LIMA del 30 de septiembre de 2016; Casación Laboral 16015-2014-Junín del 11 de agosto de 2016. En estos casos, se tomó en consideración que la actuación de terceros no desvirtúa la causalidad, pues se trató de riesgos que debieron ser previstos y mitigados por el empleador. Este es el caso, por ejemplo, de la Casación Laboral 16015-2014-Junín en el que el accidente se produjo por un asalto con armas de fuego que provocó el deceso del trabajador.

Finalmente, es preciso señalar que en el análisis cabe la posibilidad de que la actuación del tercero o la propia víctima sean actuaciones coadyuvantes a la creación del daño, caso en el cual el

empleador también deberá responder al tratarse de una concausa, regulado en el artículo 1973 del Código Civil peruano.

#### **4.2. Elementos de análisis para la imputación de la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo: imputabilidad, antijuricidad, factores de atribución**

En este análisis sí nos detendremos en aspectos subjetivos, con lo cual podrá evaluarse la capacidad del agente que produce el accidente, así como la diligencia exigida por el ordenamiento para mitigar la ocurrencia e impacto de este tipo de sucesos no deseados.

##### **4.2.1. Imputabilidad y antijuricidad**

Como indicamos, en el caso de las personas jurídicas, el presupuesto de la *imputabilidad* se entiende satisfecho de forma objetiva, pues no puede aplicarse en estricto el criterio del “discernimiento”, aunque puede interpretarse que este requisito es cumplido por el empresario al momento de contratar personal competente para la prestación de los servicios por cuenta ajena.

Respecto de la *antijuricidad* podemos señalar que este presupuesto implica constatar el incumplimiento de una obligación de naturaleza contractual o legal, en el ámbito contractual o extracontractual. Un supuesto típico en la jurisprudencia laboral es el despido arbitrario que es considerado *per se* una conducta antijurídica<sup>126</sup>. En el caso de los accidentes de trabajo, nos referimos particularmente a las siguientes disposiciones:

1. Título Preliminar de la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece que *“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.”*
2. Artículo 53° de la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece que *“el incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales”.*

Sobre el alcance de esta obligación, la jurisprudencia laboral<sup>127</sup> ha señalado que la **antijuricidad** es típica, pues consiste en incumplir una obligación consustancial con la relación laboral,

<sup>126</sup>Casación N° 4977-2015 del 21 de enero de 2015.

<sup>127</sup>Casación Laboral 4413-201-CALLAO del 24 de noviembre de 2014.

como es el caso de proveer las condiciones de trabajo óptimas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de proteger su vida e integridad.

Es preciso señalar que no estamos frente a un conjunto estático de obligaciones, sino que se deben evolucionar en función de las circunstancias que afectan la prestación del servicio (condiciones de trabajo). La aparición o incrementos de los riesgos son factores que el empleador debe tomar en consideración al momento de evaluar los riesgos.

Otro aspecto que debe resaltarse es que, desde nuestro punto de vista, se trata de una obligación de medios, en tanto todos riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores no pueden ser eliminados, sino más bien mitigados a través de medidas preventivas que tengan por objetivo limitar su ocurrencia o impacto.

#### **4.2.2. Factores de atribución**

Como documenta Juan Espinoza<sup>128</sup> con relación a los daños ocasionados por accidentes de trabajo, la jurisprudencia de Estados Unidos e Inglaterra inicialmente creó criterios interpretativos para liberar al empleador de su responsabilidad. Entre otros, se introdujo el criterio del *fellow-servant* (compañero de trabajo) en atención al cual el responsable de cualquier accidente eran los propios trabajadores quienes se encontraban en mejor posición para evitarlo. Esta posición fue virando hacia la responsabilidad objetiva del empresario, debido a la naturaleza de las actividades económicas que realizaba. Es decir, quien genera un riesgo poco común tiene la obligación de asumir el costo que generaría ante su ocurrencia. No es relevante adoptar las precauciones que tomaría un hombre razonable, incluso<sup>129</sup>.

Las actividades riesgosas son un claro ejemplo de que la regulación no puede basar el criterio o factor de imputación de responsabilidad (en nuestro caso civil) exclusivamente en la culpa, pues tiene que distribuir los riesgos sobre la base de criterios de eficiencia, proporcionalidad, utilidad social, a fin de motivar comportamientos más cautelosos por parte de los titulares de las actividades o bienes riesgosos.

No obstante, actualmente en el Perú el deber de prevención del empleador se incorpora al contrato de trabajo, por ende, cualquier incumplimiento de esta prestación debe ser analizado a la luz de las reglas de responsabilidad contractual. En este escenario, es importante recalcar que estamos frente a una obligación de medios, por lo cual -según lo desarrollado hasta el momento- deben aplicarse las reglas de un régimen de responsabilidad subjetiva, es decir, deben aplicarse los factores de atribución subjetivos: culpa y dolo.

---

<sup>128</sup>Espinoza, 185-186

<sup>129</sup>Juan Espinoza, *Derecho de la Responsabilidad Civil*; op. cit., 187.

En este escenario, los fundamentos que avalarían un régimen de responsabilidad objetiva para el sistema de responsabilidad civil de accidentes de trabajo son sólo una justificación para impulsar un cambio normativo en esta dirección. A nuestro juicio estos fundamentos no pueden justificar la creación de un régimen de responsabilidad objetiva por las siguientes razones:

- (i) Como explicamos, parte de la jurisprudencia<sup>130</sup> y doctrina nacional<sup>131</sup> interpreta que es posible la aplicación del factor de atribución objetivo en el sistema de responsabilidad contractual, siempre que se trate de obligaciones de resultado. En el presente caso no aplicaría al tratarse de obligaciones de medios.
- (ii) La responsabilidad objetiva está reservada para el régimen de responsabilidad extracontractual. Específicamente para actividades riesgosas. Aplicar este régimen por analogía, involucraría desnaturalizar la lógica detrás de la celebración de un contrato que es la asignación de los riesgos por acuerdo entre las partes. Implementar un régimen de responsabilidad objetiva significaría vulnerar el principio de libertad contractual de las partes.

No obstante lo anterior, y entendiendo la importancia de elevar el estándar de diligencia del empleador para mitigar la ocurrencia e impacto de los accidentes de trabajo, podemos afirmar que resulta aceptable interpretar que el estándar de diligencia aplicable en materia de accidentes de trabajo es la “culpa leve” para que proceda la imputación de responsabilidad. Incluso puede justificarse la elevación del nivel de responsabilidad civil del empleador a la “culpa levísima”, sin embargo, a la fecha no se ha previsto en la normativa vigente.

En este contexto, y manteniéndonos en la órbita de la responsabilidad civil contractual, creemos que una norma de rango reglamentario podría utilizar las siguientes herramientas para elevar el estándar de diligencia, en el plano formal:

- (i) Culpa objetiva: el interés público que sustenta la intervención del Estado en los accidentes de trabajo justifica que se establezca un estándar de comportamiento específico, considerando las particularidades de cada industria.
- (ii) Culpa levísima: se puede elevar el estándar de diligencia en los accidentes de trabajo a través del reconocimiento normativo de este tipo de estándar de comportamiento. El asunto es delimitar su alcance.

Sobre el particular es importante resaltar los artículos 1320 y 1329 del Código Civil peruano, a fin de entender la importancia de exigir culpa leve al empleador en el ámbito probatorio. Así pues, el

<sup>130</sup>Casación Laboral 16050-2015 del 15 de junio de 2016.

<sup>131</sup>Juan Espinoza, *El Derecho de la Responsabilidad Civil*; op. cit., 299-304.

primer dispositivo establece que quien *“actúa con culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo, y del lugar”*. Mientras que el segundo señala que *“se presume que la inejecución de la obligación, o su cumplimiento, parcial, tardío o defectuoso, obedece a la culpa del deudor*. Bajo el amparo de estas normas, es admisible que la carga de la prueba pueda invertirse, a fin de que el empleador sea quien deba acreditar el cumplimiento de las medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables al caso en concreto.

En el ámbito de la jurisprudencia laboral, la citada Casación Laboral 4258-2016-LIMA del 30 de septiembre de 2016, describen las teorías aplicables para la determinación del factor de atribución en el ámbito de los accidentes de trabajo:

- a. **Teoría de la culpa.** El planteamiento central de esta teoría es que el trabajador debe acreditar la culpa del empleador en el cumplimiento del régimen jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es decir, debe probar que actuó con dolo o culpa en una determinada circunstancia.
- b. **Teoría de la Responsabilidad Contractual.** Según esta teoría el empleador, como consecuencia del contrato de trabajo, es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo *“todo accidente laboral que este sufre siempre le será atribuible, pues, existe una presunción de culpa patronal. Esta teoría asume el principio de inversión de carga de la prueba, por ello el trabajador no tiene que demostrar la culpa de su patrono, le basta probar la relación y el daño sufrido, mientras que el empleador sólo podrá liberarse de responsabilidad si logra demostrar su irresponsabilidad por el daño, que el mismo obedeció a un caso fortuito o que fue producto de un factor ajeno al contrato de trabajo”*
- c. **Teoría del Caso Fortuito.** Parte de la premisa que, si alguien obtiene utilidad de una persona o un bien, resulta justo y razonable que tenga que responder por los riesgos que se originen como consecuencia del uso de esta persona o bien. En esta tesis el empleador asume responsabilidad, aunque no tenga culpa alguna, pues, el siniestro es imputable a la empresa.
- d. **Teoría de la Responsabilidad Objetiva.** Parte del principio que el trabajo por sí mismo es una actividad riesgosa que se ejecuta en beneficio del empleador, por lo que los daños causados durante la ejecución de este, aunque sean de naturaleza fortuita, deben ser soportados por aquél con abstracción de toda idea de culpa. Para esta teoría el empresario debe responder por todo accidente de trabajo originado en la empresa, aunque se haya producido por una causa fortuita ajena a toda culpa suya. La sola condición de ser propietario de la empresa lo hace responsable por el riesgo causado.

- e. **Teoría del Riesgo Profesional.** Esta teoría sostiene que todo trabajo supone peligros, que incluso superan a las medidas de seguridad que pudieran adoptarse, debiendo la industria asumir la responsabilidad por los accidentes laborales que en ella se originen por ser inherentes a la actividad desarrollada, resultando irrelevante el tratar de demostrar la responsabilidad del patrono o del trabajador en el accidente sufrido. Según esta teoría, la responsabilidad por el accidente de trabajo es asumida por el empleador, cualquiera sea la causa, si el mismo se ha producido por el hecho o como consecuencia del trabajo.
- f. **Teoría del Riesgo Social.** Esta teoría parte de la premisa que los accidentes de trabajo mayormente no son responsabilidad del empleador ni del trabajador, porque las consecuencias de estas deben recaer sobre la colectividad y no sobre determinada empresa. Esta teoría constituye la base de los sistemas de seguro obligatorio mediante los cuales, producido el daño al trabajador, la colectividad debe buscar su reparación, distribuyéndola entre toda la sociedad, garantizando al afectado a percibir ingresos suficientes que sustituyan los dejados de percibir a consecuencia del daño sufrido.

La Sala Suprema determina que la responsabilidad tiene naturaleza contractual, a pesar de que el deber de prevención y las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo no se encuentran expresamente previstas en el contrato, sino una norma de carácter general. Además, se indica que la carga de la prueba, al amparo del numeral 23.4 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sólo debería exigir que el trabajador pruebe la ocurrencia del accidente y la existencia de daño.

Como consecuencia del reconocimiento de la aplicación del sistema de responsabilidad contractual, se ha indicado que es aplicable el factor de atribución subjetivo. Nos referimos, entre otras, a la Casación Laboral 2293-2012-CUZCO del 26 de noviembre de 2012, Casación Laboral 10491-2015-JUNIN del 02 de noviembre de 2016.

Es importante indicar que el reconocimiento de la responsabilidad subjetiva ha traído consigo reglas de actividad probatoria aplicables al trabajador, quien –en principio- debe acreditar que el empleador actuó con dolo o culpa inexcusable. Nos referimos a la Casación Laboral 2293-2012-CUZCO del 26 de noviembre de 2012, Casación 2725-2012-APURÍMAC del 17 de julio de 2013, Sentencia Sala Superior Laboral, recaída en el Expediente 761-2019-LA LIBERTAD del 10 de febrero de 2020.

Sin embargo, en la Casación Laboral 4413-201-CALLAO del 24 de noviembre de 2014. se ha defendido la aplicación del artículo 1329 del Código Civil, a fin de presumir la culpa leve del empleador, en caso no logre acreditar con la debida diligencia, lo cual impacta en la carga de la prueba del trabajador, quien deberá limitar su actividad probatoria a acreditar la existencia del daño. En esa línea,

pero bajo otro argumento, en la Casación Laboral 8912-2017-LIMA del 03 de mayo de 2018 se ha invertido la carga de la prueba a favor del trabajador, a la luz del ordenamiento procesal laboral: “*Para efectos de analizar el elemento de factor de atribución de la responsabilidad civil, se debe tener en cuenta el inciso a) del numeral 23.4 de la Ley N° 2 9497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*”, es decir, es posible la inversión de la carga de la prueba.

No obstante el reconocimiento de la responsabilidad subjetiva, en la mencionada Casación Laboral 16050-2015 del 15 de junio de 2016, la Sala Suprema permite la aplicación de la responsabilidad objetiva propia de la responsabilidad civil extra-contractual (artículos 1969 y 1970 del Código Civil), como un régimen de responsabilidad cuasi objetiva, en tanto el descargo por falta de dolo o culpa corresponde al autor, lo cual es consistente con el artículo 23 de la nueva Ley Procesal del Trabajo, en relación a la inversión de la carga de la prueba y la valoración de los hechos favorables al trabajador.

Sobre la aplicación del artículo 1970 del Código Civil, esta Casación defiende la aplicación del régimen de responsabilidad objetiva, siempre que estemos frente a una actividad de riesgo en la que el trabajador haya sido lesionado, o como consecuencia del uso de un bien que agrave el riesgo normal o cotidiano. Es decir, si es una actividad riesgosa o a propósito del manejo de un bien peligroso, entonces puede aplicar la responsabilidad por riesgo; de lo contrario deben aplicarse las reglas de la responsabilidad contractual, por ende, el factor de atribución subjetivo.

Como ha podido verificarse, el factor de atribución en la responsabilidad por accidentes de trabajo es aún discutido. De acuerdo con lo revisado hasta este punto, hemos podido observar la aplicación del factor de atribución subjetivo y objetivo; así como posiciones en las que se ha permitido la inversión de la carga de la prueba, y otras en la que se le asigna al trabajador la carga de acreditar la actuación antijurídica del empleador.

Nosotros nos inclinamos por una interpretación que impida la aplicación de la responsabilidad objetiva por dos motivos: (i) la lógica especial con que se aplica en el ámbito de la responsabilidad civil extracontractual (actividades riesgosas que no se encuentran sujetas a un marco contractual particular) no es adaptable a una relación contractual, en la que predomina la distribución de los riesgos vía acuerdo entre las partes; y, (ii) no se trata de una obligación de resultados (evitar el accidente), sino más bien una obligación de medios que exige un comportamiento diligente del empleador<sup>132</sup>.

---

<sup>132</sup>No hemos encontrado autores que hayan descartado la aplicación de la responsabilidad objetiva por los motivos expuestos, sin embargo, sí comparten la posición. Sobre el particular se consultó el siguiente artículo: Saulo Galicia Vidal, *La responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales ¿La falta de ejercicio del derecho de resistencia por parte del trabajador para no ejecutar una labor riesgosa exime de responsabilidad al empleador?* En Revista Laborem N° 15, editada por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 277-305, 2014. URL: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem15-277-305.pdf>

## **5. Revisión de la jurisprudencia más resaltante sobre la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo**

A continuación, analizaremos una serie de pronunciamientos de la Corte Suprema (en orden cronológico) a fin de explicar el panorama jurisprudencial sobre la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo. Si bien es cierto muchos de estos pronunciamientos se han citado a lo largo del presente trabajo, el objetivo del epígrafe es realizar una síntesis de los aspectos más relevantes de cada caso, a fin de entender la razonabilidad o la línea argumentativa que viene adoptando la Corte Suprema, y de esa forma realizar un juicio académico sólido sobre el particular.

### **5.1. Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral del año 2012 del 04 y 14 de mayo de 2012**

Sobre la base del principio protector (de naturaleza constitucional) es que se han reconocido reglas de carácter procesal como las vinculadas a la inversión de la carga probatoria, o la creación de presunciones legales. Los instrumentos para el reconocimiento de estas reglas procesales fueron la Ley N ° 26636, Ley Procesal del Trabajo (derogada), y la Ley N ° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (vigente). Estas disposiciones, señala el Pleno Jurisdiccional, se deben interpretar de conformidad con la regulación especial correspondiente al sector económico (que delimita la actuación de la persona jurídica involucrada en el accidente), así como por los principios de protección, prevención y establecidos en la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este contexto, se establece que en las demandas de indemnización a causa de un accidente de trabajo que provoque una enfermedad profesional, el trabajador tiene la carga de la prueba sobre la presencia de la enfermedad profesional; mientras que el empleador tiene la carga de probar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales y legales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Es importante resaltar que este Pleno sienta las bases de la carga probatoria que deben asumir las partes. Mientras que el trabajador debe acreditar el accidente o enfermedad, le corresponde al empleador la prueba de su diligencia. Como ha indicado Ana Cecilia Crisanto<sup>133</sup>, la Sala ha utilizado la misma dinámica probatoria que la establecida en el artículo 1329º del Código Civil peruano, en el que se presume la culpa leve del deudor (empleador).

---

<sup>133</sup>Ana Crisanto Castañeda, "La responsabilidad civil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Perú"; op. cit., 52.

## 5.2. Casación Laboral Nº 2293-2012- Cusco, de fecha 31 de enero de 2013

Este es un caso en que la demandante es la madre de la víctima de un accidente de trabajo que le causó la muerte (el trabajador se desempeñaba como Asistente de Supervisión de Obra). El empleador era una Universidad. El petitorio incluye la indemnización por daño al proyecto de vida.

El accidente ocurrió cuando Gilberto Guzmán se encontraba haciendo uso del elevador y de forma súbita se rompió el cable de acero y cayó hasta el subsuelo, ocasionándole la muerte. La Universidad manifestó que el accidente era a su vez responsabilidad de la contratista, quien estaba realizando algunas obras dentro de la Universidad, por encargo de ésta. La empresa pactó una indemnización por la suma de S/ 42 500, en la que no participó la Universidad (una de las causales por las que llega en Casación).

En primera instancia se le da la razón a la accionante, y se indica expresamente que hubo una afectación a su proyecto de vida, y que además se cumplieron todos los elementos que configuran la responsabilidad civil. El órgano jurisdiccional de primera instancia señala que el monto pagado por el Consorcio debe ser considerado como un pago a cuenta de la indemnización total. La Sala consideró que sí era procedente la excepción de transacción, pues de lo contrario se permitiría un doble pago (enriquecimiento sin causa).

En la sentencia casatoria se explica que el trabajo se realiza conforme a las instrucciones del empleador en el modo, intensidad, tiempo y lugar, contexto en el cual el trabajador se encuentra imposibilitado de determinar él mismo las acciones de seguridad indispensables para ejecutar su labor, por lo que es responsabilidad del empresario implementarlas. Señala además que para la configuración de la responsabilidad del empleador es suficiente que el daño se genere a causa o consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena. Una vez constatado ello, corresponde la evaluación de los demás elementos de la responsabilidad civil (contractual).

Acto seguido, en la Casación se desarrollan conceptualmente los elementos de la responsabilidad civil. Respecto del factor de atribución la Sala Suprema considera que es aplicable el factor de atribución subjetivo por tratarse de un régimen de responsabilidad contractual. Respecto de la carga probatoria, señala que le corresponde al trabajador o víctima del hecho dañoso acreditar el dolo o culpa inexcusable. Por su parte, la empresa debe acreditar que actuó con la diligencia debida. Si el empleador no logra acreditar esta situación, opera la presunción del artículo 1329 del Código Civil, el cual establece que se presume la culpa leve del deudor.

Con relación a los tipos de culpa que se deben atribuir al empresario por los actos del trabajador, la Sala señala que debe aplicarse tanto la culpa *in eligendo*, como la culpa *in vigilando*. En cualquier caso, si el empleador demuestra que empleó toda su diligencia para prevenir el daño, se

exonerará de responsabilidad. En el caso en particular, se declaró fundado el recurso y se ordenó al juzgado de primera instancia que evalúe concretamente la responsabilidad del empleador en el accidente de trabajo, y -en caso corresponda- se determina una indemnización proporcional a los daños acreditados.

### **5.3. Casación Laboral N° 2725 – 2012- Apurímac del 02 de diciembre de 2013**

En esta sentencia se establece que un supuesto que merezca ser tutelado por el sistema de la responsabilidad civil contractual requiere la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil (imputabilidad, ilicitud o antijuricidad, factor de atribución, nexo causal y daño).

El caso trata de un maestro de obra que prestaba servicios a la Municipalidad Provincial de Andahuaylas para un proyecto de la localidad, al amparo de un contrato de servicios no personales. El accidente se produce con ocasión de las labores que su jefe inmediato le había delegado, que consistió en extraer piedras de una cantera de roca suelta para colocar en los frisos del camino peatonal de la obra. Esta labor se realizó únicamente con pico-comba. En esta actuación una piedra cayó sobre su pierna derecha, que provocó lesiones graves que ocasionaron la incapacidad física permanente. No se le proveyó de los artículos de seguridad e implementos para realizar dicha labor. Se le realizaron tres operaciones. No puede sostenerse en pie, sino con ayuda de muletas. Tiene 32 años, esposa y dos hijos menores.

La primera instancia declaró infundada la demanda por considerar que el contrato de servicios no personales no contiene la obligación de colocar frisos en el camino aperturado, por ende, la extracción de piedras fue una labor que el propio locador decidió realizar. Como no hay relación laboral, no existe accidente de trabajo. La Sala confirma este criterio. En la medida de que el contrato no previó la provisión de elementos de seguridad y obligaciones en materia de seguridad y salud, no procede estimar su pretensión.

En el considerando octavo se repite las referencias a los elementos de la responsabilidad civil contractual, en especial a la aplicación del factor de atribución subjetivo, expuestos en la Casación Laboral 2293-2012-Cuzco. También se reitera las consideraciones sobre la carga probatoria.

La Sala Suprema estableció que los órganos jurisdiccionales no evaluaron correctamente la responsabilidad civil frente a su empleado (se asume esta condición del empleador). Se advierte que el poder de dirección en el marco del contrato de locación de servicios no personales era bastante amplio. Se interpreta que la Municipalidad debió ceñir su actuación al ordenamiento laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Bajo estos fundamentos, la Sala planteó como principal punto controvertido la determinación acerca de si el accidente de trabajo fue causado por el incumplimiento de las obligaciones de la

corporación edil. En caso fuera así, debe seguirse el análisis para determinar si actuó con dolo o culpa, si omitió adoptar las medidas exigidas, entre otros elementos de la responsabilidad civil. El resultado fue similar al de la Casación Laboral 2293-2012-Cuzco, pues se declaró fundado el recurso de casación a favor del trabajador.

#### **5.4. Casación Laboral N ° 11947-2015-Piura, de 30 de noviembre de 2015**

La casación es presentada por la empresa RÍO BLANCO COOPER S.A. y la empresa V-SUR (demandados). El trabajador laboraba en V-SUR en el cargo de vigilante y se le destacó a la empresa RÍO BLANCO. Entre ambas empresas se suscribió un contrato de prestación de servicios de seguridad y vigilancia. En las dos primeras instancias se declaró fundada la demanda por indemnización de daños y perjuicios por el monto de S/ 328 157.

El accidente se produjo por un asalto en el que los delincuentes utilizaron armas de fuego y explosivos, lo cual acredita la gravedad del ataque y el peligro al cual se encontraron sometidos los trabajadores. El trabajador sufrió heridas a causa de disparos, luego de lo cual fue abrasado, cuando aún mostraba señales de vida. La empresa RIO BLANCO tenía conocimiento de ataques previos al personal, así como de disturbios generados por grupos significativos de personas.

RIO BLANCO no se considera responsable solidario de V-SUR, pues fue un evento ajeno al trabajo prestado por la empresa y por tanto debería eximirse de responsabilidad al amparo del art. 1972 del Código Civil. El argumento es el "hecho determinante de tercero". La Sala considera que esta situación no puede ser alegada pues el suceso se produjo con ocasión del trabajo, es decir, como personal en condición de destaque en el campamento minero y su deceso se produjo en el local de la empresa. A mayor abundamiento, puede indicarse que la motivación de los delincuentes está relacionada al giro económico de la empresa RÍO BLANCO y su impacto en las poblaciones aledañas a su proyecto.

También se acreditó que la empresa RIO BLANCO redujo la cantidad de vigilantes (de seis a tres), a pesar de los rumores de asalto en banda, lo cual constituyó un riesgo crítico para el campamento que debió preverse. La empresa no ha demostrado que realizó acciones orientadas a mitigar el peligro en que se encontraban los trabajadores del campamento, a pesar de los indicios que constan en denuncias. Claramente los indicios podían conducirlos a determinar que estábamos frente a un posible siniestro o factor de riesgo que requería una medida especial, estrategias preventivas, entre otros. No se trataba de entregar implementos para la protección del trabajador, sino asegurar un medio seguro en el lugar de trabajo, lo cual podía materializarse con coordinaciones directas con la PNP de la localidad, lo cual no se hizo. Fueron los trabajadores quienes realizaron las denuncias con antelación a la PNP.

En esta casación se interpreta el alcance del *suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo*. La sentencia advierte que no tiene que circunscribirse sólo al servicio objeto del contrato de trabajo en estricto, sino que debe abarcar todas las actuaciones vinculadas a cumplir con el contrato de trabajo, cuya omisión o prescindencia imposibilitarían el cumplimiento de la obligación laboral del trabajador. En este rubro se encuentran actividades como la capacitación, o de otra naturaleza que sean ordenadas por el empleador. Es importante advertir la flexibilidad o potestad de modificar el objeto del trabajo por parte del empleador al momento de definir la prestación del servicio a cargo del trabajador, pues a partir de ello se podrá determinar las actividades que estarían cubiertas por el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre la base de esta consideración, la Sala concluye que el ataque de los delincuentes (que se identifica como hecho de un tercero) que provocó la muerte del trabajador no puede ser considerado como un evento que rompe el nexo causal de responsabilidad de las empresas demandantes, en tanto es irrefutable que con ocasión de la relación laboral con V-SUR el trabajador debía encontrarse en el campamento minero donde se produjo el incidente que ocasionó su muerte.

Para V-SUR la argumentación cambia un poco, pues la empresa alega que efectivamente le brindó al trabajador de seguridad todos los equipamientos necesarios y no se encontraba a cargo de la seguridad del campamento minero, por lo cual la responsabilidad en materia de seguridad y salud le correspondía a RÍO BLANCO. No obstante, para el Colegiado basta que el accidente se haya producido con ocasión del trabajo para que sea responsable, por lo cual corresponde la solidaridad en el cumplimiento de la obligación de indemnización de daños y perjuicios.

Un dato interesante del voto singular del Vocal Arévalo es que la solidaridad de la empresa RIO BLANCO sólo debe extenderse en el monto no cubierto por la fianza solidaria que debió extender V-SUR para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Otra consideración muy interesante del voto singular es que no puede alegarse el artículo 1970 del Código Civil (liberación por causa no imputable), pues sólo es aplicable a la responsabilidad extracontractual, interpretación que difiere a lo defendido por la doctrina nacional sobre el particular.

#### **5.5. Casación Laboral N ° 1225-2015-Lima de fecha 7 de abril de 2016**

La casación es presentada por la empresa Constructores Interamericanos contra la sentencia de vista que declaró fundada la demanda de un trabajador que pretendió pago de una indemnización que se compone por los rubros de lucro cesante (s/ 157 000) y daño moral (S/ 80 000). El extremo del daño emergente se declaró infundado (S/5000).

El trabajador ocupaba el puesto de auxiliar operario albañil. El accidente se produjo cuando se encontraba en el tercer piso de la obra transportando un balde de sobrantes de concreto de pintura de

aproximadamente 40 kilos, por alguna superficie insegura, lo cual generó su pérdida de equilibrio y un dolor de espalda, en el que se diagnosticó lumbalgia severa post esfuerzo.

Las dos sentencias preliminares atendieron el argumento del trabajador en el sentido de que el accidente fue causado como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de seguridad y protección. Se califica la actuación de la Constructora como negligencia inexcusable, pues las responsabilidades y obligaciones de quienes desarrollan este tipo de actividades (construcción) se encuentran claramente determinadas y su inobservancia resulta injustificable, por ende, la imputación de responsabilidad se sustenta en el art. 1319 del CCP.

Un dato interesante es el cálculo del lucro cesante del trabajador. Se atendió a que se le reconozca un monto proporcional igual al número de remuneraciones que percibiría el trabajador estando 100% de sus condiciones físicas hasta que cumpla los 50 años, considerando una remuneración mensual de S/3750. Considerando que el trabajador tiene 35 años, el monto fue de S/ 67 500. Para el daño moral se tomó como referencia las indemnizaciones que reconoce el SOAT. Considerando que la invalidez parcial permanente es de 4 UIT se otorgó dicha cantidad.

El recurso presentado por la empresa es declarado infundado por la Corte Suprema. En el análisis del caso en concreto, se advierte que el empleador no probó que actuó diligentemente (alegó que cumplió con entregar el uniforme e implementos de seguridad adecuados a la labor del trabajador). Esto es más consistente aún si tomamos en cuenta el numeral 23.4 del artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual exige que el empleador tenga la carga de probar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales y el régimen jurídico vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo; así como la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

Respecto de la alegación de la empresa sobre que el trabajador no cumplió con acreditar el incumplimiento de la obligación con dolo o culpa inexcusable, la Sala se remite a lo señalado en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. A nuestro juicio, esto puede ser consistente con la presunción de culpa leve del artículo 1329 del Código Civil.

Sobre la infracción al artículo 1331 del Código Civil (cuantificación de la indemnización) la Sala señala que todos los conceptos han sido acreditados de forma razonable, incluso el daño moral, el cual ha tomado en consideración la indemnización tarifada para accidentes de tránsito. Este monto también parte de un criterio de equidad, lo cual es jurídicamente válido al amparo del artículo 1332 del Código Civil.

Un aspecto importante de esta sentencia es el análisis de si se infringió el artículo 1 del Decreto Supremo 003-98-SA, normas técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. La empresa

alega que el trabajador no debe recibir ningún concepto adicional al reconocido por este seguro, el cual viene otorgándole una pensión de invalidez por el monto de S/ 900. Sobre el particular, la Sala considera que este seguro tiene una naturaleza distinta y constituye el otorgamiento de una cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que laboran en actividades de alto riesgo. Estas prestaciones son independientes de la responsabilidad civil ordinaria que debe asumir quien causa daño por el incumplimiento de sus obligaciones contractuales. Se confirmó el sentido de las sentencias preliminares.

#### **5.6. Casación Laboral 16050-2015 del 15 de junio de 2016.**

El recurso es presentado por la empresa HAYDUK contra la sentencia de vista que declaró fundada la demanda presentada por el trabajador sobre indemnización por daños y perjuicios. Se trató de un accidente de trabajo ocasionado durante la realización de las labores de limpieza de una embarcación. El trabajador cayó producto de la marejada, golpeándose fuertemente la rodilla derecha. Esto generó la invalidez parcial permanente del trabajador, producto de lo cual es acreedor de una pensión de invalidez.

En la sentencia de primera instancia se declaró infundada la demanda, pues se advirtió que la relación laboral concluyó por mutuo disenso, que se le otorgó una compensación de S/ 43 356, y además la empresa Rímac le viene asignando una pensión que asciende a S/ 1200. Asimismo, señala que no se acreditó efectivamente el nexos causal entre el accidente de trabajo o su renuncia obligada.

La segunda instancia revoca la apelada y declara fundada la demanda disponiendo el pago de S/ 500 000 por concepto de daño moral y daño a la persona. Las razones son las siguientes: (i) se encuentra acreditado que el accidente se produjo mientras el trabajador se encontraba desarrollándose en sus funciones como tripulante pescador; (ii) la pesca es considerada como una actividad riesgosa, por lo que resulta irrelevante determinar si existió culpa de la empresa, o no; (iii) se encuentra acreditado el menoscabo de la salud del trabajador producto del accidente; (iv) sobre el daño a la persona se dice que es razonable y proporcional una indemnización por el monto de S/ 30 000, mientras que por concepto de daño moral se le asigna una reparación de S/ 20 000.

La Sala de la Corte Suprema inicia su argumentación advirtiendo que la responsabilidad civil en accidentes de trabajo puede ser analizada desde dos variantes: (i) responsabilidad extracontractual, considerando los artículos 1969 y 1970 del Código Civil; o, (ii) desde la responsabilidad contractual, conforme a lo regulado en el artículo 1321 y siguientes del Código Civil y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. La aplicación del régimen de responsabilidad contractual se respalda en el principio de prevención regulado en la normativa socio-laboral.

En lo que respecta a la aplicación del sistema de responsabilidad civil extracontractual, la casación sostiene que los artículos 1969 y 1970 del Código Civil son dos cláusulas normativas generales. Sin perjuicio de que el régimen aplicable ordena el análisis del factor de atribución subjetivo, puede aplicarse el artículo 1969 en un régimen de responsabilidad cuasi objetiva, en tanto el descargo por falta de dolo o culpa corresponde al autor, lo cual es consistente con el artículo 23 de la nueva Ley Procesal del Trabajo, en relación a la inversión de la carga de la prueba y la valoración de los hechos favorables al trabajador.

Sobre la aplicación del artículo 1970 (responsabilidad objetiva por riesgo) manifiesta que “(...) *toda actividad que provoque un riesgo para otra toma a su autor en responsable del perjuicio que dicha actividad pueda causar, sin que tenga que probar la culpa como origen del daño. Impregnada por el valor moral de la solidaridad, la teoría del riesgo para fundamentarse sobre todo en una idea de justicia elemental; por su actividad, el hombre puede procurarse un beneficio (o un placer); como contrapartida, él debe reparar los daños que provoca (...)*”. Dicho ello, en esta Casación se defiende la aplicación del régimen de responsabilidad objetiva, siempre que estemos frente a una actividad de riesgo en la que el trabajador haya sido lesionado, o como consecuencia del uso de un bien que agrave el riesgo normal o cotidiano.

Considerando que la actividad de pesca es riesgosa, debe aplicarse la responsabilidad por riesgo del empleador, o responsabilidad objetiva. De acuerdo con ello, en esta Casación se sostiene que el trabajador podrá demandar a su empleador, invocando las normas del Código Civil en materia de responsabilidad extracontractual, lo cual dependerá de los hechos que revisten el accidente laboral sufrido. Es decir, si es una actividad riesgosa o a propósito del manejo de un bien peligroso, entonces puede aplicar la responsabilidad por riesgo (artículo 1970); de lo contrario se debe aplicar las reglas de la responsabilidad contractual, y por ende el factor de atribución subjetivo.

Se indica expresamente, “(...) *aun tratándose de daños ocasionados dentro de la relación laboral, estos pueden generar responsabilidad extracontractual cuando emanen del ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa (...)*”. El Colegiado señala que si bien existe una diferenciación entre responsabilidad contractual y extracontractual exigen “espacios intersticiales”, es decir, situaciones en las que es complicado diferenciar si corresponde aplicar el sistema de responsabilidad contractual o extracontractual. Se indica que este tipo de circunstancias se resolverá tomando en consideración la existencia del daño y el régimen jurídico especial de aplicación a las partes.

La Sala considera que la responsabilidad objetiva derivada de accidente de trabajo no se libera por los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual es ciertamente discutible. El fundamento de ello es el régimen jurídico del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

### **5.7. Casación Laboral Nº 16015-2014- Junín de fecha 11 de agosto de 2016**

Se trata de un caso en que el trabajador falleció producto de su intento de repeler un asalto, con ocasión de la prestación de sus servicios por cuenta ajena. En primera instancia le dan la razón al trabajador, pero en segunda se revoca la apelada pues se considera que se configuró un supuesto de caso fortuito, por lo cual no califica como un accidente de trabajo, más aún si el trabajador opuso tenaz resistencia.

Se reafirma la aplicación del sistema de responsabilidad civil contractual, que la obligación en materia de seguridad y salud en el trabajo es esencial y que su incumplimiento estará sujeto a una indemnización si se produce un daño, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1321 del Código Civil peruano.

En este caso la infracción normativa que provocó la casación fue la interpretación de los literales j) y k) del artículo 2 del Decreto Supremo Nº 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, que definen el accidente de trabajo. Se alega que el trabajador no sufrió un *accidente de trabajo*, sino un *accidente* pues no fue producido en el trabajo o con ocasión de la prestación de los servicios por cuenta ajena. En este contexto, la Sala considera que el suceso repentino *“no debe circunscribirse exclusivamente a la actividad o tarea laboral desplegada por la persona, esto es, su alcance no sólo debe referirse a la actitud misma de realizar la labor prometida, sino todos los comportamientos inherente al cumplimiento de la obligación laboral por parte del trabajador, sin los cuales esta no podría llevarse a cabo así también a actividades de capacitación o de otra índole impuestas en ejercicio de la potestad subordinante. No debe perderse de vista que el vínculo contractual laboral no obliga solo a lo que en el acuerdo formal se expresa, sino también a todas las personas que emanan precisamente de la prestación de los servicios”*.

Sobre la base de esta consideración es que se declaró fundada la casación y resolvieron a favor del trabajador. Se desestima el argumento del caso fortuito, pues el trabajador se encontraba prestando servicios a favor del empleador, dentro de su horario.

La Sala señala que la actuación de los delincuentes no rompe la relación de causalidad entre su labor efectuada y el daño ocasionado, pues la agresión se produjo mientras el trabajador prestaba sus servicios en las instalaciones del grifo, es decir, en la órbita de subordinación de su empleador. Esto genera que el accidente tenga una connotación laboral

### **5.8. Casación Laboral 4258-2016-Lima del 30 de setiembre de 2016**

La casación fue presentada por TRANSPORTES CIVA en contra de la sentencia de vista que (revocando la decisión de primera instancia) declaró fundada en parte la demanda presentada por el

trabajador y le reconoció el pago de la suma por S/ 45 000. La pretensión inicial del trabajador era de S/ 1 000 000 por concepto de indemnización por daños y perjuicios.

En la primera instancia se concluye que el accidente de trabajo no fue causado por negligencia o incumplimiento de las obligaciones legales de la empresa demandada, sino por un tercero al haber actuado de manera negligente y ocasionó un accidente que perjudicó al trabajador. La segunda instancia revoca la apelada, pues considera que al haberse acreditado la existencia del daño sufrido por el demandante a consecuencia del accidente de trabajo, es decir, en cumplimiento de sus labores como conductor de bus de transporte interprovincial. Asimismo, se indica que la actividad es *per se* riesgosa, por ende, la responsabilidad por riesgo debe ser asumida por el empleador teniendo en cuenta los factores atenuantes.

En el desarrollo de la argumentación, el Colegiado inicia con la definición de accidente de trabajo establecida en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se definen sus elementos, clasificación en función del daño. También se hace referencia a los aspectos conceptuales de la responsabilidad civil: sistemas o clases y teorías de la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo (en realidad vinculadas a los factores de atribución). Sobre ello se describen las siguientes teorías:

- a. **Teoría de la culpa.** Esta construcción teórica establece la carga de la prueba en contra del trabajador, es decir, éste debe acreditar que el empleador actuó con culpa en el cumplimiento de sus funciones lo cual habría ocasionado el accidente de trabajo. Ejemplos clásicos de esta situación es el incumplimiento de proporcionar equipos idóneos para la realización del trabajo, o el incumplimiento de protocolos previos a la ejecución de actividades de riesgo.
- b. **Teoría de la Responsabilidad Contractual.** De acuerdo con este planteamiento teórico, el empleador -como parte de un contrato (laboral)- es deudor de la obligación de proveer seguridad al trabajador en el cumplimiento de sus funciones. En este contexto, la ocurrencia de un accidente en el ámbito de la relación laboral siempre se encontrará dentro de su esfera de responsabilidad, lo cual se sustenta en la presunción de la culpa patronal. Esta teoría incluye además la inversión de carga de la prueba, lo cual involucra que el trabajador no tiene la obligación de acreditar la responsabilidad del empleador, sino únicamente le corresponde demostrar la relación entre el evento y el daño sufrido. Por su parte, el empleador únicamente podrá librarse de responsabilidad en tanto demuestre el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, o la ruptura del nexo causal (caso fortuito, fuerza mayor o hecho determinante de tercero).

- c. **Teoría del Caso Fortuito.** Esta teoría toma como base de su planteamiento la utilidad por el ejercicio de una actividad riesgosa. En ese sentido se indica que si una empresa goza de un beneficio a causa de la prestación de un servicio por cuenta ajena, resulta justo y razonable que asuma los riesgos de la actividad. Es decir, el empleador asumirá responsabilidad incluso si carece de culpa.
- d. **Teoría de la Responsabilidad Objetiva.** Se estructura bajo la premisa de que las labores realizadas por el empleador representan un riesgo *per se*, constituyéndose como el principal beneficiario. En ese orden de ideas, los daños generados durante la prestación del servicio a favor del empleador, incluso si fueran ocasionados fortuitamente, tienen que ser asumidos por la empresa. Es decir, el empleador debe responsabilizarse por los accidentes que se producen en la realización de actividades o con ocasión de éstas, incluso si se produjeron con ausencia de culpa o dolo. Es una tesis estricta.
- e. **Teoría del Riesgo Profesional.** Esta teoría toma como presupuesto que toda actividad genera un riesgo, el cual puede sobrepasar las medidas de seguridad que puedan implementarse, por lo cual le corresponde al empleador aceptar la responsabilidad por los accidentes que se puedan generar en ese contexto. No es relevante para este planteamiento que la empresa haya actuado con diligencia en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. La responsabilidad procederá siempre que se demuestre que el accidente se provocó por la prestación del servicio o como consecuencia de éste. Es decir, esta teoría asigna la cobertura total de un riesgo a la parte que se encuentra en mejor situación para afrontarlo.
- f. **Teoría del Riesgo Social.** Este planteamiento toma como premisa que la ocurrencia de los accidentes de trabajo no debe ser atribuidos (en términos de responsabilidad civil) al empleador o al trabajador, pues en su mayoría obedecen a causas ajenas a la voluntad, pericia o diligencia del empresario. Sobre la base de esta teoría es que se han construido los seguros obligatorios de accidentes laborales.

Se determina que la responsabilidad tiene naturaleza contractual, a pesar de que el deber de prevención y las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo no se encuentran expresamente previstas en el contrato, sino una norma de carácter general. Además, se repasa conceptualmente los elementos de la responsabilidad civil. El principal aporte es la prueba del daño, para lo cual se apela al artículo 23º de la Ley Procesal del Trabajo, por el que se confirma que el trabajador sólo debe probar la ocurrencia del accidente y la existencia de daño. Luego de ello se recurre a la interpretación realizada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual establece que la interpretación correcta del artículo 53º de la Ley antes mencionada es la siguiente:

***“Noveno. - Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.***

*Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo”.*

En el caso en concreto el trabajador se encontraba conduciendo desde Piura a Lima, en compañía de su copiloto y llevando a bordo 57 pasajeros, cuando se produjo un accidente. Esto le causó una lesión que consistió en un politraumatismo con fractura expuesto del miembro inferior izquierdo. La Sala de la Corte Suprema considera que este argumento es suficiente para determinar la responsabilidad de CIVA. Los argumentos de la empresa de transportes se dirigieron a sostener la naturaleza extracontractual del evento. Se declaró doctrina jurisprudencial el considerando noveno de la casación

**5.9. Casación Laboral N° 3591-2016-Del Santa del 12 de enero de 2017**

El recurso lo interpone la cónyuge superviviente del trabajador. La demanda de indemnización por daños y pago de pensión de sobrevivencia se presentó contra CORPORACIÓN PESQUERA INCA y MAPFRE. El monto de la pensión solicitada es de S/ 71 582. La causal alegada por la accionante es la indebida aplicación del literal k) del artículo 2 del Decreto Supremo N.º 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social, y el numeral 2.1, literal a) del artículo 2 del Decreto Supremo N.º 003-98-SA (Normas Técnicas sobre el Seguro Complementario del Trabajo de Riesgo), normas que definen el accidente de trabajo.

De acuerdo con la sentencia de primera instancia, el trabajador fallece por infarto agudo al miocardio, lo cual ocurrió mientras se encontraba trabajando en una embarcación pesquera. Se calificó como un accidente común, que bajo ningún concepto estaría cubierto por el SCTR, pues no sobrevino a causa de las labores realizadas en el trabajo, dado que el agente causante es patológico. En segunda instancia se confirma el sentido de la apelada. Se dice que no pudo acreditarse que el accidente se produjo a causa o como consecuencia del trabajo, sino por una enfermedad pre-existente que le generó un infarto.

La sentencia de casación inicia la argumentación con definiciones de accidente de trabajo ya referidas, así como referencias al deber de prevención y lo regulado en el Reglamento de LSST (respecto del accidente de trabajo: definición, elementos, clases en función del daño, causas). También se hace

una referencia *in abstracto* de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo y su fundamento constitucional (considerandos quinto y sexto). En el fundamento sétimo hace una referencia al principio de prevención y responsabilidad.

Las normas cuya aplicación se alega indebida se refieren a la definición de accidente de trabajo. Se precisa en la argumentación que el trabajador perdió el conocimiento y empezó a convulsionar durante la jornada de trabajo, ante lo cual se procedió a ofrecerle primeros auxilios. Como no mostraba señales de vida, el empleador decidió que la embarcación retorne al puerto de Chimbote.

No obstante, el Colegiado supremo realiza un juicio de valor sobre la condición física del trabajador: *“Si bien las instancias de mérito han señalado que se encuentra acreditado con el protocolo de autopsia y el certificado de defunción que la causa del deceso fue infarto agudo de miocardio; sin embargo, no se ha tenido en consideración que el causante tenía cuarenta y cuatro años y que según la historia clínica que corre en autos en fojas trece a cincuenta y ocho, no presentó antecedentes de padecer problemas cardiacos”*.

Asimismo, se indica que MAPFRE rechazó el pago de la pensión de sobrevivencia pues el deceso se produjo por causas naturales y no un accidente de trabajo o enfermedad profesional, requisito indispensable según la Ley del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. (numeral 2.2.1 del art. 2). No obstante, la Sala Suprema considera aplicable la definición de accidente de trabajo del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, por ende, la empresa debe asumir la responsabilidad por el accidente causado. Para la Sala lo más importante o determinante es que el accidente de trabajo se haya producido mientras el trabajador estuviera prestando sus servicios. *“Sumado a ello, la codemandada no acreditó el cumplimiento de su deber garantista, esto es, proporcionar los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de sus trabajadores”*

Lo cierto es que en este caso no hay un desarrollo muy reflexivo de la teoría o del análisis de los hechos concretos; sin embargo, sí es un síntoma del criterio de la Corte Suprema. Se tiende a una inversión de la carga de la prueba.

#### **5.10. Casación Laboral N ° 18190-2016 Lima del 06 de febrero de 2017**

El recurso fue interpuesto por la Municipalidad Distrital de San Miguel contra la sentencia de vista que, en un extremo, confirmó la sentencia de primera instancia, y en otro, reconoció una indemnización por daños y perjuicios (negada en primera instancia). Se invoca la interpretación incorrecta de los artículos 1321 y 1319 del Código Civil.

El caso inicia con la demanda presentada por el trabajador Iván Vega (trabajador CAS en el puesto de serenazgo, desempeñando dicha labor durante dos años), quien solicita el reconocimiento de su vínculo laboral a plazo indeterminado propio del régimen laboral de la actividad privada, y como

consecuencia de ello los beneficios sociales que correspondan: CTS, gratificaciones, vacaciones por un monto de S/41 500 más el pago de una indemnización por daños y perjuicios (que comprende lucro cesante, daño emergente y daño moral) por la suma de S/ 237 025, producto de un accidente en un vehículo de la entidad mientras prestaba servicios (esto ocasionó importantes gastos de rehabilitación).

La sentencia de primera instancia declaró fundada un extremo de la demanda pues advirtió la presencia de los elementos que configurarían una relación laboral permanente, por ende, se le reconoció los beneficios laborales antes descritos. Respecto de los daños y perjuicios no se pudo probar de manera fehaciente que *“el cinturón de seguridad y la puerta del vehículo en que desempañaba su labor el trabajador el día del accidente se encontraban en mal estado, pues señala que de los documentos aportados en autos no le fue posible determinar de forma real y concreta las circunstancias en las que el trabajador se cayó del mencionado vehículo, toda vez que las normas de prevención son obligatorias tanto para el empleador como para el trabajador”*. La sentencia de vista revoca este extremo pues *“sí existió relación de causalidad entre la conducta antijurídica de la demandada y el daño ocasionado al demandante”*.

La Municipalidad alega que se interpretó incorrectamente el artículo 1321 del Código Civil, en tanto no se desprende del escrito de demanda que el demandante haya imputado a su empleador haber actuado bajo culpa inexcusable por no haber realizado el respectivo mantenimiento del vehículo en el que ocurrió el accidente. En ese sentido, lo que corresponde -en primer lugar- es acreditar la ocurrencia del evento que se le imputa al empleador.

Sobre la indebida aplicación del artículo 1319 del Código Civil, el municipio manifiesta que jamás se le imputó el incumplimiento de una obligación por culpa inexcusable. Señala que debió aplicarse el artículo 1330 del Código Civil, puesto que el demandante debía acreditar que su representada ha incumplido con la obligación de realizar el mantenimiento del vehículo y que el accidente sufrido fue a causa de que las puertas del vehículo y el cinturón de seguridad se encontraban inoperativos.

La Sala Suprema inicia su argumentación exigiendo que toda imputación de responsabilidad contractual deba cumplir con la concurrencia de los cuatro presupuestos: conducta antijurídica, daño, relación de causalidad y factor de atribución. Se afirma también que deben aplicarse supletoriamente las normas del CCp, por lo que el actor debe demostrar el daño sufrido y la negligencia de la demandada, al amparo de lo establecido en el art. 1330.

En el caso en concreto la Corte Suprema consideró que el evento dañoso sí constituyó un accidente de trabajo sucedido mientras realizaba sus funciones como Serenazgo. Sin embargo, *“no se advierte documentación fehaciente que acredite que la demandada hubiera tenido alguna conducta*

*antijurídica, toda vez que el accidente sufrido por el actor como consecuencia de la caída del asiento del copiloto cuando el vehículo se encontraba en marcha no implica que hubiera sido producto de una negligencia de la emplazada, más aún, si no se ha demostrado que el automóvil se encontraba en mal estado*". Es decir, para la Sala no se presume una actuación antijurídica, pues debe acreditarse que la norma se incumplió. Debe subsumirse el hecho dañoso con el incumplimiento de la norma.

El hecho de que efectivamente haya ocurrido el accidente, no quiere decir que sea necesariamente por un incumplimiento contractual-normativo de la Municipalidad. En este caso no se aplica el artículo 1329 del CCp, por el cual podría presumirse la culpa leve del empleador.

#### **5.11. VI Pleno Jurisdiccional en materia laboral del 21 de diciembre de 2017**

En este Pleno Jurisdiccional se ratifica que estamos frente a un régimen de responsabilidad civil contractual, en tanto el evento debe suceder o ser consecuencia de los servicios prestados por el trabajador en el marco de su contrato de trabajo.

Con relación al criterio de imputación de responsabilidad civil, se señala que es el régimen objetivo. No obstante, en el desarrollo del texto se hace referencia al "empleador diligente", como aquel que no sólo cumple las medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la normativa vigente, sino también realiza acciones adicionales (no previstas en la normativa) con el objeto de mitigar el riesgo de accidentes de trabajo. Explica que la conducta diligente es propia de una obligación de medios, cuyo cumplimiento debe ser evaluado a la luz de un régimen de responsabilidad subjetiva. Es contradictorio.

Cuando analiza la responsabilidad civil del empleador frente a un accidente ocasionado por un tercero, se establece que la empresa siempre deberá asumir la responsabilidad, lo cual es inconsistente con un régimen de responsabilidad civil contractual basado en la culpa. Esta conclusión también es contradictoria en función del "aparente" reconocimiento de la responsabilidad subjetiva del empleador en materia de accidentes de trabajo.

En el capítulo III se realizará un análisis extenso de este Pleno Jurisdiccional Laboral, por lo cual nos reservamos su análisis para esa parte del trabajo.

#### **5.12. Casación Laboral 8912-2017-Lima del 03 de mayo de 2018**

El recurso es presentado por CREDISCOTIA contra la sentencia de vista que otorgó a la demanda una indemnización por daños y perjuicios. Se alega la indebida aplicación de los artículos 1330, 1331 y 1332 del Código Civil. La demanda presentada por la trabajadora pretende el pago de una indemnización por daños y perjuicios por un monto de S/ 7 229 429, debido al despido arbitrario y la enfermedad profesional (dolencia lumbar que exigió una intervención quirúrgica, lo cual generó un grado de invalidez total de naturaleza permanente, conforme al comité médico AFP).

En primera instancia se le reconoce los conceptos de lucro cesante, daño moral; sin embargo, no se le otorgó la indemnización correspondiente a la enfermedad profesional, pues no acreditó el nexo causal. La segunda instancia indica que se encuentra acreditado que el daño ocasionado a la actora (síndrome comprensivo radicular lumbosacro, hernia del núcleo pulposo en dos niveles L4-L5 y L5-S1). Asimismo, indicó que la parte demandada no actuó diligentemente con la demandante, a pesar de padecer de dolencia en la columna, tal es así que, tenía que viajar vía terrestre por más de veinte (20) horas y laboraba bajo jornadas de doce (12) o catorce (14) horas; situación de hecho que también acredita el elemento de nexo causal de la responsabilidad civil. En consecuencia, corresponde otorgar el concepto de lucro cesante a favor del demandante y daño moral, al amparo del artículo 1332° del Código Civil.

En la argumentación de la Sala Suprema (fundamento quinto) se hace una breve referencia a los sistemas de responsabilidad y a los elementos que deben concurrir para su configuración. Se confirma que estamos frente a un régimen de responsabilidad contractual, por ende, aplican las normas vinculadas. Se reconoce que en el ámbito laboral no se han desarrollado legislativamente estos institutos jurídicos, no obstante, deben interpretarse a la luz del carácter tuitivo del derecho laboral.

En el fundamento sexto (alcances sobre la prueba del dolo y culpa inexcusable en materia laboral) la Sala considera que si bien es cierto la prueba del dolo o culpa inexcusable (en términos de derecho civil) le correspondería al trabajador, debido al carácter tuitivo del derecho laboral *“es posible la inversión de la carga de la prueba, de modo tal que le corresponde al empleador probar el cumplimiento de sus obligaciones que emergen del contrato de trabajo, conforme lo establece el literal a) del inciso 4) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo”*.

Con esta inversión de la carga de la prueba se ha podido verificar que: i) la demandada no ha cumplido con acreditar el cumplimiento de sus obligaciones respecto a las normas de seguridad y salud del trabajo, de conformidad con la Ley N° 29783; ii) en la Audiencia de Vista, la actora argumentó que la demandada no cumplió con proporcionar las sillas apropiadas para el desempeño de sus funciones; iii) la demandante fue despedida de manera arbitraria durante su descanso médico.

Sobre la posibilidad de que el juez fije una indemnización equitativa, se cita la Casación 18733-2015-JUNIN, en el que se expresa que la valoración será realizada por *“el Juez según su sana crítica y la valoración de las circunstancias dispone”*. Esto no quiere decir que el Juez deba prescindir de todas las pruebas vinculadas a la acreditación de daños patrimoniales y extrapatrimoniales.

La Sala Suprema resuelve no otorgar el concepto de lucro cesante, pues la demandante lo planteó como las sumas de dinero dejadas de percibir como consecuencia del despido. El error fue que efectivamente se le reconoció en un proceso anterior una indemnización por despido arbitrario que

comprende estos conceptos. Si lo hubiese planteado de otra forma (como una referencia de cálculo), probablemente haya exigido al Colegiado a tomar posición sobre el reconocimiento del lucro cesante, como en otros casos.

Sobre el daño moral se dice que se encuentra debidamente acreditado, por el evidente deterioro en su salud y afectación de su vida sentimental. No obstante, se apela a una valoración equitativa, por lo cual se reduce a S/ 70 000. No se aprecia mucho análisis.

### **5.13. Casación Laboral Nº 5741-2017-Lima de 18 de octubre de 2018**

El recurso es presentado por la minera YANACOCHA contra la sentencia de vista que otorga al trabajador Hernán Ytaka una indemnización por concepto de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo. Se alega la infracción normativa del art. 1321 del Código Civil. El trabajador inicia un proceso requiriendo el pago de indemnización por daños y perjuicios que comprende lucro cesante, daño emergente y daño moral como consecuencia de la enfermedad profesional de espondilolistesis. Se cuantifica en S/ 5 000 000 (cinco millones de soles).

En la sentencia de primera instancia se declara fundada la demanda pues el accidente sucedió mientras el trabajador se encontraba prestando servicios a favor de YANACOCHA, a quien le correspondía prever los riesgos inherentes y tomar las medidas de seguridad a efectos de anticipar cualquier incidente, lo que no aconteció en el presente caso. Sin embargo, en cuanto a la enfermedad profesional no se ha probado el nexo causal, por lo cual no corresponde reconocer una indemnización en este extremo. En la sentencia de vista se confirmó la sentencia de primera instancia, y se modifica la suma para otorgarle S/ 270 000.

Se inicia la argumentación de la Sala Suprema (considerando cuarto) con una referencia a los accidentes de trabajo y la responsabilidad civil de los mismos. Asimismo, se cita la definición de la Decisión 584, la prevista en el artículo 2 del Decreto Supremo 003-98-SA, y la establecida en el Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se describen los elementos que concurren en el accidente de trabajo, a la luz de lo desarrollado en la Casación Laboral 6230-2014-LA LIBERTAD (causa externa, instantaneidad y lesión). Se desarrolla la clasificación de accidentes de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (accidente leve, incapacitante –total temporal, parcial permanente y total permanente-, mortal). Se detallan también las causas de los accidentes de trabajo, a la luz de lo establecido en el precitado Reglamento. Se explica que estas causas no son las únicas que pueden generar un accidente, por lo cual debe ser considerado como una lista enunciativa.

A continuación, se realiza una explicación sobre el alcance de la responsabilidad por accidentes de trabajo, responsabilidad civil. Se hace referencia a la Casación N° 2142-2002- LIMA en la que se

declara que el sistema de responsabilidad aplicable en materia de accidentes de trabajo es el contractual. También indica que en el ámbito de la reparación del daño que sufre el trabajador (consistente en no poder realizar su labor más) no sólo se debe considerar la causa que provocó el accidente, sino el hecho también que produce una pérdida de ganancia por parte del trabajador, lo cual también debe ser reparado por el empleador.

Se realiza una explicación breve de los elementos de la responsabilidad civil (los cuatro antes mencionados). Sobre la aplicación de los artículos 1321 y 1322 del Código Civil se indica que estas normas deben aplicarse toda vez que en la legislación laboral no existe un desarrollo particular sobre los daños indemnizables, así como reglas sobre factores de atribución o nexo causal.

Sobre el caso del artículo 1321 del Código Civil se indica que esta disposición consagra la teoría de la causa inmediata y directa la cual exige que el nexo causal no haya sido roto por la interferencia de otra serie causal ajena a la anterior. Esta es una construcción recurrente en la Corte Suprema. Dice que, en el caso de los accidentes de trabajo, *“el nexo de causalidad supone la vinculación que debe existir entre la conducta antijurídica del empleador (incumplimiento de sus obligaciones legales o convencionales en materia de higiene, seguridad y protección) que origina el daño sufrido por el trabajador (accidente) y las labores desarrolladas habitualmente en el centro de trabajo”*.

Para la Sala esta teoría permite que el trabajador sea indemnizado por lucro cesante, daño emergente y daño moral siempre que se acredite que estas lesiones son consecuencia directa del daño producido por el dañante. Respecto del lucro cesante, la Sala realiza una breve aproximación conceptual e indica que deben presentarse los medios probatorios suficientes para acreditar que se ha generado un daño conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. A pesar de ello, se indica que deben observarse las especiales características del tipo de trabajo, pues de ello dependen el conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador. Es decir, si bien es cierto el demandante debe acreditar el daño sufrido, el empleador tiene la obligación de cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Respecto del lucro cesante, señala que una vez acreditado el daño es procedente esta pretensión. No importa si el vínculo laboral acabó por mutuo disenso, lo cual no configura la ruptura del nexo causal.

En el caso en concreto el accidente de trabajo le produjo al trabajador una fractura en la columna vertebral, obligándolo a llevar de forma permanente un corset, lo que ha limitado sus actividades físicas y se le ha considerado como una persona con discapacidad según el CONADIS. La controversia no se circunscribe a la forma del cese del trabajador ni el monto percibido por éste en ese

escenario, sino por la posibilidad de recibir el lucro cesante a pesar de haber concluido el vínculo por mutuo disenso.

La Sala concluye que el mutuo disenso no representa una ruptura del nexo causal de la responsabilidad de la empresa empleadora; y el nexo causal se encuentra acreditado con el accidente de trabajo sufrido por el accionante, aspecto que no ha sido negado por la empresa.

#### **5.14. Casación Laboral N ° 11800-2017- Cusco de fecha 30 de abril de 2019**

Es un recurso de casación presentado por Anieli Gamboa contra la sentencia de vista que confirmó la decisión del órgano jurisdiccional de primera instancia que declaró infundada la demanda presentada por concepto de indemnización por daños y perjuicios contra la Municipalidad Distrital de Ccapi. El demandante pretende el pago de S/ 291 936 por concepto de indemnización por los daños sufridos en un accidente de trabajo. Se alega que hubo una indebida aplicación del numeral 2 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

En la primera instancia se declaró infundada la demanda. En la segunda instancia se confirmó. Respecto del incumplimiento en el pago de aportes a ESSALUD que impidió que una atención inmediata y que los gastos médicos fueran cubiertos oportunamente, la Sala señaló que *“dicha pretensión se debió hacer valer en vía de acción contra ESSALUD y no contra la demandada situación que es contradictoria a los hechos acreditados y descritos por cuanto justamente la pretensión es una de indemnización por incumplimiento de obligaciones laborales, que quiere decir ello, que la pretensión es promovida justamente por la desidia de la empleadora quien no cumplió con dicho pago, por ende el reclamo judicial solamente pudo y debe hacerse valer contra la Municipalidad de Ccapi”*.

En esa línea, la Sala añade que: *“el seguro de ESSALUD, es el seguro regular al cual se encuentran afiliados obligatoriamente todos los trabajadores activos que laboran bajo la relación de dependencia o como socios de cooperativas de trabajadores, a favor de quien se hace el pago del aporte equivalente al 9% de la remuneración del asegurado por parte de la empleadora, por lo tanto la institución titular para requerir el pago de dichos montos a la demandada supuestamente adecuados es ESSALUD y no los sucesores legales del titular del seguro, quienes en sí no se benefician directamente de los aportes obligatorios que debieron ser realizados por la demandada, sino de las prestaciones que acarrear el pago del seguro, por lo tanto no es posible que los sucesores requieran el pago de dichos aportes”*.

En este caso se produjo la muerte del trabajador por una insuficiencia respiratoria ocasionada por una hemorragia pulmonar que no se logró vincular con su labor efectiva como trabajador de la Municipalidad demandada. La Sala Suprema señala que *“es menester dejar sentado que en el nexo causal lo determinante es que el daño sea consecuencia inmediata y directa del incumplimiento o del*

*hecho dañoso; por ello, advertimos que el nexo causal no se encuentra acreditado y menos que el daño causado haya sido como consecuencia de su labor de operario de maquinaria (tractor), por lo que, coincidimos con Sala Superior en cuanto no corresponde otorgar la pretendida indemnización ante la falta de nexo causal”.*

En este caso se asigna la carga de la prueba al trabajador. No se aplica la inversión de la carga de la prueba ni la presunción de culpa leve del empleador.

#### **5.15. Casación Laboral N ° 2611-2017- Arequipa**

El recurso de casación es presentado por Jesús Cuadros contra la sentencia de vista que confirmó la decisión de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda contra la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre sobre indemnización por accidente de trabajo. Se alega la indebida aplicación del art. 1321 del Código Civil. La demanda pretende el pago de una indemnización por un monto de S/ 150 000.

La primera y segunda instancia no ampararon la demanda en el extremo de la indemnización por el accidente de trabajo, pues si bien es cierto corroboraron que existía una relación laboral, no se probó que haya sufrido un accidente de trabajo (se alegó que sufrió una caída de motocicleta). Concretamente no se probó que el daño a la salud se deba a un golpe o caída por falta de casco o implemento de seguridad en el cumplimiento de sus labores.

La argumentación de la Sala inicia definiendo el accidente de trabajo conforme al Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; describiendo los elementos del accidente de trabajo desarrollados en el mismo cuerpo legal; planteando una clasificación de los accidentes de trabajo también recogido en el dispositivo normativo antes mencionado. También se hace una breve referencia a los sistemas o clases responsabilidad.

Se pone un especial énfasis en los tipos de daño y la prueba del daño. Se realiza una descripción de los daños, mencionada en otras casaciones:

- a. **Daño emergente:** se le conceptualiza como una pérdida efectiva o disminución del patrimonio del afectado a causa del daño. En este campo se encuentran los gastos relacionados a la salud del trabajador y sus respectivas terapias de rehabilitación. En general, nos referimos a todos los conceptos necesarios para recuperar el estado de salud óptimo del trabajador.
- b. **Lucro cesante:** se le define como la renta dejada de recibir por el trabajador, a causa de los daños generados en su integridad. Es decir, es el ingreso perdido a causa de la incapacidad producida por el accidente.

- c. **Daño moral:** se refiere a la afectación en el ámbito de los sentimientos o autoestima del trabajador. Se le denomina “dolor interno”.

Respecto de la prueba del daño se hace referencia al inciso c) del numeral 23.3 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de exigirle al demandante probar la existencia del daño alegado. En esa línea, se cita la Casación Laboral 4258-2016-LIMA, la que estableció como doctrina jurisprudencial que *“Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales periciales sobre el valor del mismo”*. En este caso, se aplica la presunción de responsabilidad del empleador, cuando se comprueba la ocurrencia del accidente de trabajo como consecuencia o con ocasión de los servicios prestados.

Respecto del monto indemnizatorio, la Sala hace referencia al I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del 2012, en el que se acordó por mayoría: *“Probada la existencia del daño, pero no el monto preciso del resarcimiento, para efectos de determinar el quantum indemnizatorio es de aplicación lo establecido en el artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas suficientes sobre el valor del mismo”*.

#### **5.16. Casación Laboral N ° 7875-2017-Lima**

Es un recurso de casación presentado por Oscar Rodríguez en contra de la sentencia de vista (que confirmó la sentencia de primera instancia), que declaró infundada la demanda presentada contra S y Z COMINSA por indemnización por daños y perjuicios. Se alega la vulneración del artículo 139.3 de la Constitución Política del Perú. El demandante pretende el pago de una indemnización por daños y perjuicios en la suma de ciento diez mil trescientos sesenta y seis con 00/100 soles (S/ 110,366.00), por los siguientes conceptos: lucro cesante por veinticuatro mil con 00/100 soles (S/ 24,000.00), daño emergente por seis mil trescientos sesenta y seis con 00/100 soles (S/ 6,366.00), daño a la persona por cuarenta mil con 00/100 soles (S/ 40,000.00) y daño moral en cuarenta mil con 00/100 soles (S/ 40,000.00).

En primera instancia se declaró infundada la demanda. El actor fue contratado mediante un contrato modal por incremento de actividad para realizar labores de cobranza. Para este trabajo se requirió el uso de su propio vehículo (motocicleta). Mientras realizaba sus labores, desplazándose en motocicleta, el trabajador fue embestido por un automóvil, incidente que le provocó lesiones. No existe documento que indique que la demandada debía asumir el pago del Seguro Obligatorio contra Accidentes de Tránsito-SOAT, sin perjuicio de lo cual cumplió con inscribir al actor en el Seguro Social

de Salud-Essalud, no existiendo culpa de la accionada toda vez que el accidente fue provocado por otro vehículo.

En la segunda instancia se confirmó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda. Se consideró que con el contrato suscrito entre las partes quedó acreditado que la motocicleta es propiedad del demandante y que en el presente caso no se está discutiendo si la demandada capacitó o no a los trabajadores, incumpliendo con ello las normas socio laborales, sino que se busca determinar si el accidente de tránsito es de responsabilidad de la accionada. En la Audiencia de Juzgamiento la abogada del actor señaló que su patrocinado no pagó el Seguro Obligatorio contra Accidentes de Tránsito-SOAT, por lo que ese actuar negligente conlleva a determinar que la demandada es ajena al accidente ocurrido.

La Sala Suprema señala que, teniendo en cuenta que el accidente que involucró al accionante ocurrió mientras realizaba las labores propias para las que fue contratado (hecho no negado por la demandada), es necesario que las instancias de mérito analicen de manera pormenorizada, razonada y suficiente la responsabilidad de la empresa ante un accidente de trabajo, ello en consideración al acuerdo adoptado en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, sobre responsabilidad en accidentes de trabajo, al amparo de lo establecido en el artículo 53° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y otras disposiciones aplicables. La Sala Suprema casó el recurso y ordenaron un nuevo pronunciamiento de primera instancia.

#### **5.17. Casación Laboral N ° 25875-2018-Tacna del 24 de octubre de 2019**

El recurso es presentado por un trabajador contra la sentencia de vista (que confirmó la decisión de primera instancia) que declaró infundada la demanda contra el Proyecto Especial Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna sobre indemnización por daños y perjuicios y otros. Se alega la indebida aplicación de los artículos I y II del Título Preliminar del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (principio de protección y principio de responsabilidad). El actor plantea como pretensión principal el pago de una indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, ascendente a ochenta mil con 00/100 soles (S/ 80,000.00), y como pretensión accesoria el pago de una indemnización por daño personal ascendente a cincuenta mil con 00/100 soles (S/ 50,000.00) y por daño moral la suma de cincuenta mil con 00/100 soles (S/ 50,000.00).

En primera instancia se declaró infundada la demanda, pues a criterio del juez no se probó la existencia de la conducta antijurídica del empleador, en tanto no se presentó ningún documento o prueba que sugiera que la causa del accidente era su negligencia. El argumento principal del órgano jurisdiccional de primera instancia fue que siendo el demandante un operario encargado de la máquina mezcladora (siendo sus funciones preparar mezcla, tener disponible las medidas del agua), no se

comprendía por qué razón estaba realizando actividades vinculadas a tarrajear. Menos aún se acreditó el hecho de si se le brindó una indicación para que cambiara de actividad.

En segunda instancia, la Sala confirmó la sentencia señalando que no se acreditó el factor de conexión, es decir la relación entre el accidente y una conducta negligente por parte del empleador. Por el contrario, el *ad quem* manifiesta que la responsabilidad del accidente es de la propia víctima, lo cual puede colegirse a partir del hecho de que el trabajador estaba realizando actividades que no le correspondían, lo cual ha sido ratificado por él mismo en audiencia pública.

La Sala Suprema inicia sus fundamentos con una definición de accidente de trabajo de la Decisión 584 y la establecida en el Decreto Supremo N° 009-97-TR. Se continúa con una referencia a las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, utilizada en otras casaciones, así como del fundamento constitucional del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores sujetos a una relación de naturaleza laboral. Se concluye señalando que:

*“Conforme a lo expuesto, la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos, pues en caso contrario el incumplimiento de tales obligaciones lo hará responsable de indemnizar los daños y perjuicios que para el trabajador deriven de su acción u omisión, dolo o negligencia, conforme al artículo 1321° del Código Civil”*

Se hace una breve referencia a los sistemas de responsabilidad civil, sus elementos, y se concluye que la responsabilidad del empleador en materia de accidentes de trabajo debe ser analizado desde el sistema contractual, y le son aplicables, principalmente, los artículos. 1321 y 1322 del Código Civil, atendiendo a lo previsto en el art. IX del TP del CCp.

En el caso concreto se logra determinar que el trabajador realizaba labores de operario encofrador al momento del suceso, lo cual le generó una “Lumbalgia crónica post-traumática con listesis L2 y L4 más secuela de fractura de tobillo derecho, operado de 11 años de evolución” con un menoscabo global de la persona que asciende al cincuenta y cuatro punto nueve por ciento (54.9%) y con grado de invalidez parcial de tipo permanente.

En la sentencia de Casación se toma en consideración lo alegado por el demandante, en el sentido de que el empleador debió poner a su disposición los mecanismos y herramientas de seguridad para el desarrollo de sus labores. En esa línea, invierte la carga de la prueba, a fin de aseverar que el empleador no ha cumplido con acreditar el cumplimiento del régimen jurídico de seguridad y salud en el trabajo en la materia específica (construcción civil). Bajo esta premisa, la Corte Suprema considera

que el empleador no probó que efectivamente entregó los implementos de seguridad acordes con la actividad, a propósito de la cual se produjo el accidente de trabajo.

A pesar de que se ha corroborado que la función del trabajador era de operador de maquinaria mezcladora, al amparo del artículo 39 del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, el empleador debió cumplir las siguientes labores: “a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo; b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes; c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales; d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores”. Todo ello, concordado con lo establecido en el artículo 37° del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, determina que el empleador debe ejercer firme liderazgo de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este planteamiento reposa en la idea de que el empleador tiene la facultad y obligación de supervisar el comportamiento laboral de sus trabajadores con el objeto de constatar el cumplimiento de sus obligaciones. Esta facultad y obligación debe acentuarse en actividades riesgosas (como es el caso de la construcción civil), dado el impacto y potencial grado de afectación en la salud de los trabajadores. Por estos motivos el Decreto Supremo N° 009-2005-TR prevé el deber de prevención del empleador, asignándole la atribución de establecer estrategias o acciones que brinden garantía de una adecuada gestión de riesgos. Esto involucra una supervisión constante de la labor de los trabajadores, con el objetivo de actualizar constantemente los riesgos y oportunidades de mejorar en el entorno laboral y garantizar la integridad física de los trabajadores.

En el presente caso no es posible sostener la falta de diligencia o impericia del trabajador como principal causa del accidente de trabajo, pues le correspondió al demandante fiscalizar las actividades del trabajador, y en el supuesto de advertirse algún tipo de riesgo o incumplimiento a la normativa aplicable, le correspondía adoptar los paliativos o correctivos para frenar una situación de esta naturaleza, que pueda poner en riesgo la integridad de los trabajadores. Concretamente la empresa debió advertir que el demandante se encontraba laborando en un puesto de trabajo distinto al asignado, y como consecuencia corregir esta situación. Esto es constatado con el informe del accidente, en el cual se afirma que existía un Ingeniero Residente de Obra que debió advertir esta situación.

Este razonamiento es la base para determinar que el empleador infringió el *principio de protección*, en atención al cual debió tomar las medidas necesarias para resguardar la vida e integridad de los trabajadores. Es decir, se exige como parámetro de conducta que el empleador, con su poder de dirección y control, supervise la actuación de sus trabajadores a fin de detectar situaciones que pongan

en riesgo su integridad. El incumplimiento en la detección de este tipo de riesgos (se materialicen o no) es un incumplimiento al régimen jurídico de la seguridad y salud en el trabajo. Las implicancias económicas, legales y de cualquier otra naturaleza producidas por un accidente de trabajo corresponde que sean asumidas por el empleador en aplicación del *principio de responsabilidad*, previsto en el artículo III del Título Preliminar del precitado Decreto Supremo N° 009-2005- TR.

Respecto del nexo causal se utiliza la teoría de la causa inmediata para lo cual se toma en consideración el evento más próximo a la ocurrencia del daño y la ausencia de situaciones que fracturen esta causalidad.

Sobre el factor de atribución se dice que *“En el presente caso el demandado no actuó con diligencia ejerciendo su deber de fiscalización y supervisión sobre sus trabajadores y labores asignadas, sin tomar las previsiones correspondientes para verificar si el actor realizaba las funciones asignadas, y menos aún para verificar si las labores desempeñadas por el trabajador ponían en riesgo su integridad física, todo ello con la finalidad de evitar el accidente ocurrido, por lo que la imputación de la responsabilidad al demandado se sustenta en la culpa inexcusable, prevista en el aludido artículo 1319° del Código Civil”*.

Sobre los daños se toma en consideración que el demandante continuó trabajando como conserje en la empresa; no aportando pruebas adicionales sobre el daño emergente; más aún si los gastos médicos de curación y tratamiento que refiere han sido asumidos por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y posteriormente ESSALUD.

Sobre el daño moral se dice que su estado de invalidez parcial permanente sí generó un estado de angustia y sufrimiento pasible de ser resarcido. Respecto del daño a la persona (daño biológico) se identifica con la lesión, considerada en sí misma, vinculados a aspectos sicosomáticos de la persona víctima del daño. Esto está comprobado.

Es de particular importancia que además de declarar fundada la casación, en la cuantificación del monto indemnizatoria se utilizó el criterio de la *equidad*, al amparo de lo establecido en los artículos 1332° y 1333° del Código Civil. Bajo esta premisa se determinó una indemnización ascendente a la suma de veinte mil con 00/100 soles (S/ 20,000.00) por todo concepto.

#### **5.18. Casación Laboral N° 13637-2018 del 04 de mayo de 2021**

Se trata de una casación presentada por un trabajador en contra de la sentencia de segunda instancia, en virtud de la cual se declara infundada la demanda en la que pretende una indemnización por daños y perjuicios, a propósito de un accidente de trabajo que habría sufrido el 10 de marzo de 2012. El argumento principal del demandante es que la lesión se habría agravado como consecuencia

de no contar con botas de seguridad, que efectivamente no fueron provistas por su empleador o la empresa a la que se le destacó.

El demandante trabajaba como operario en el área de química/mezcla, que involucraba el traslado de materiales, para lo cual se le suministró, entre otros, tapones auditivos, respiradores, guantes. Una de sus funciones era empujar los contenedores de caucho, contexto en el que ocurrió el accidente. El esfuerzo para manipular la carretilla (principal herramienta para el traslado de materiales) provocó que cayera de rodillas y sufriera una lesión.

A pesar de que el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo de la empresa en que efectivamente prestaba servicios exigía el uso de botines de seguridad ante situaciones donde exista el riesgo de caída de objetos, sustancias o productos químicos; la Corte Suprema infiere que la entrega de este implemento de seguridad no está vinculada con el supuesto accidente sufrido. Suma a este enunciado el hecho de que no fue visto por ningún compañero en el día en que ocurrió el accidente, así como tampoco avisó a su jefe inmediato. Si bien es cierto consta que se aproximó al tópico refiriendo haberse caído de rodillas, la Corte Suprema señala que fue atendido correctamente; y además (aunque parezca inverosímil) señala que le resta verosimilitud a su relato que el día anterior no haya asistido al centro de labores.

No es objeto del presente trabajo realizar una crítica a cada Casación que se cita, sin embargo, en este caso bastaba analizar la existencia o no de una conducta antijurídica (no proveer los botines de seguridad). Sólo en caso se haya identificado una conducta antijurídica correspondía analizar la causalidad entre el evento dañoso y el incumplimiento a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Corte Suprema prescinde de este razonamiento, y funda su sentencia en argumentos sin conexión lógica e inferencias que no vienen al caso (inasistencia).

### **5.19. Evaluación personal sobre la jurisprudencia**

En la jurisprudencia laboral se advierte cierto nivel uniformidad en muchos aspectos vinculados a la responsabilidad civil del empleador en accidentes de trabajo, por ejemplo, que el régimen de responsabilidad civil aplicable es el “contractual” (claramente no es unánime). Ello no significa que el marco legal se limita al Código Civil, pues resulta aplicable el ordenamiento laboral, el cual delimitará muchos aspectos, como el caso de la carga de la prueba, o el grado de diligencia exigible al empleador para el cumplimiento de la normativa socio-laboral.

En el caso de la carga de la prueba, hemos advertido que la jurisprudencia (desde 2012) exige que el trabajador acredite la ocurrencia del accidente o enfermedad profesional, mientras que al empleador le corresponde probar el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Respecto de la prueba del factor de conexión, se ha aceptado la aplicación de los artículos

1329º y 1330º del Código Civil, los cuales establecen que el dolo y culpa grave deben ser probados por el deudor, mientras que la culpa leve se presume. No obstante, la prueba del dolo y culpa grave se matiza con lo dispuestos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (artículo 23º, numeral 4), la cual exige que el empleador acredite el cumplimiento de la normativa sobre la materia, con lo cual lo más relevante no es la prueba ofrecida por el trabajador, sino la actividad probatoria del empleador para acreditar el cumplimiento del ordenamiento jurídico.

Respecto de los elementos de la responsabilidad civil, se ha podido verificar el uso de los cuatro principales: antijuricidad o ilicitud, nexo causal, factor de atribución y daño. En muchas sentencias se menciona la *imputabilidad*, sin mayor relevancia para el análisis de los casos particulares. Si bien es cierto se reconoce el régimen de responsabilidad civil “contractual”, para efectos del factor de atribución se ha podido advertir jurisprudencia en la que, a pesar de ello, se han aplicado reglas propias de la responsabilidad civil extracontractual.

El alcance de la diligencia para el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo determinado por la Corte Suprema también ha llamado nuestra atención. Se trata de un enfoque *dinámico*, pues depende del entorno y ambiente de trabajo propiamente, el cual naturalmente cambia y por ende genera nuevos riesgos o peligros. Esta modificación del entorno debe ser constantemente monitoreada por el empleador, a fin de actualizar los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo, y tomar medidas sobre el particular.

De la revisión de los pronunciamientos de la Corte Suprema (en el contexto de la responsabilidad subjetiva) no se han advertido problemas en la determinación del nexo causal, en tanto están usualmente vinculadas al ambiente de trabajo y condiciones de seguridad. Este es el caso de la seguridad del centro de labores en caso de actos delincuenciales, en los que se ha concluido que efectivamente existe una obligación del empleador por garantizar la integridad de sus trabajadores en el contexto de la prestación de sus servicios, a pesar de que el ataque o riesgo provenga de una fuente externa. A nuestro criterio, este argumento requiere ser aplicado de forma razonable, pues puede llegarse al extremo que cualquier tipo de acto delincencial deba ser cubierto por el empleador.

Se ha detectado jurisprudencia que aplicó las reglas de responsabilidad extracontractual en el análisis de un proceso de indemnización por daños y perjuicios por accidentes de trabajo. Este es el caso de la Casación 16050-2015 del 15 de junio de 2016 en el que, a pesar de reconocer de que se trata de una relación contractual, se aplican los artículos 1969º y 1970º del CCP por tratarse de un accidente en el contexto de una actividad riesgosa (pesca). Se alega que existen “zonas grises” en las que podrían aplicarse las reglas de la responsabilidad civil extracontractual, como es el caso de las actividades riesgosas. En términos concretos con ello se justificó la aplicación de la responsabilidad objetiva.

En otros pronunciamientos supremos (como la Casación 4258-2016-LIMA del 30 de septiembre de 2016 o la Casación 3591-2016-DEL SANTA del 12 de enero de 2017), en aplicación del artículo 53º de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se reconoció el régimen de responsabilidad objetiva en el ámbito de los accidentes de trabajo.

Con relación al elemento causal, las sentencias laborales analizadas en su mayoría han reconocida la aplicación de la teoría de la causa inmediata o directa, propio del artículo 1321º del Código Civil. De acuerdo con el criterio de la jurisprudencia, esta teoría sólo exime de responsabilidad al deudor en los supuestos de ruptura de nexo causal.

La jurisprudencia también ha interpretado el deber de prevención y el principio de protección en clave de protección al trabajador, en tanto se plantea como una directriz amplia para preservar un ambiente de trabajo seguro, y de esa forma proteger la integridad de los trabajadores. Esto involucra no limitar la actuación del empleador al cumplimiento de una obligación concreta o puntual, sino más bien exigirle la observancia de medidas de diligencia que le permitan incluso advertir riesgos o peligros nuevos. Se trata de elevar el rol del empleador como garante de la seguridad y salud en el trabajo. Este fue el caso de la Casación Laboral 25875-2018 del 29 de octubre de 2019 en la que se concluye que el accidente causado en perjuicio de un trabajador que ejercía labores distintas a las encomendadas no puede ser atribuido a éste, pues le corresponde al empleador supervisar y dirigir su trabajo. Esto involucra tomar las medidas más adecuadas y oportunas para que este tipo de circunstancias no sucedan. No es suficiente alegar que esas labores no le fueron formalmente asignadas.

#### **6. Desarrollo de los principales criterios de la SUNAFIL y actual Tribunal de Fiscalización Laboral respecto a la responsabilidad del empleador en accidentes de trabajo.**

Desde el inicio del ejercicio de sus funciones, SUNAFIL (inicialmente a través de sus Intendencias Regionales) ha venido conociendo la comisión de infracciones a la normativa de seguridad y salud en el trabajo relacionadas a la generación de un accidente de trabajo. Como se sabe, el Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral contempla algunos tipos infractores que exige una conexión entre el incumplimiento a la normativa socio-laboral con el accidente. Nos referimos principalmente a los numerales 28.10 y 28.11 del artículo 28 del precitado Reglamento, los cuales sancionan el incumplimiento de la normativa sectorial que *occasione* un accidente de trabajo.

En este contexto es que las Intendencias Regionales, y actualmente en instancia de revisión la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, se avocan a discusiones sobre la responsabilidad del empleador en accidentes de trabajo. El esquema de análisis es bastante simple. En primer lugar, se determina si existe, o no, una vulneración a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo. En caso se advierta el incumplimiento, acto seguido corresponde analizar la causalidad, es decir, si la

inobservancia normativa es la causa del accidente. Si bien es cierto el esquema de análisis parece bastante simple, las particularidades de cada **caso** complican la aplicación de la norma, que en muchos escenarios se definirán por la postura doctrinal del órgano decisor.

En este contexto, en el presente acápite se presentará un detalle de los principales pronunciamientos de las Intendencias Regionales de SUNAFIL y la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, a fin de analizar la dirección de su razonamiento y compararlo con el seguido por la jurisprudencia del país. Cabe señalar que, como hemos adelantado en el primer capítulo, SUNAFIL no tiene competencia para determinar la responsabilidad civil del empleador, sino un nexo entre el incumplimiento a la normativa socio-laboral y el accidente, en el marco de un procedimiento administrativo sancionador. Pueden existir similitudes, no obstante, para el Poder Judicial no será vinculante el sentido de los pronunciamientos en sede administrativa.

#### **6.1. Resolución de Intendencia N° 807-2020-SUNAFIL/ILM del 12 de noviembre de 2020**

Esta resolución resuelve el recurso de apelación presentado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) para que se reevalúe la imposición de una sanción por la comisión de la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28º del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral, es decir, por incumplir la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente. Específicamente, se le imputó el hecho de no cumplir con las condiciones de seguridad adecuadas en el lugar de trabajo. Cabe indicar que esta resolución fue emitida antes de que entrara en funciones el Tribunal de Fiscalización Laboral.

La trabajadora se desempeñaba en el área de gestión de afiliados de la ONP, por lo cual realizaba sus labores sentada. El accidente de trabajo se produjo cuando se levantó de forma brusca y no advirtió que su pie izquierdo se enredó en un cable de la red, ocasionando su caída al suelo. Por lo intempestiva de la situación, la trabajadora no pudo reaccionar colocando sus manos para mitigar el impacto de la caída, por lo cual su rostro impactó directamente contra el piso. Como usaba lentes, esto ocasionó cortes en la zona de la nariz y labios. Se determinó que las causas del accidente fueron:

Sobre la base de estas consideraciones, la Intendencia Regional Lima confirmó la decisión de primera instancia en el sentido de que efectivamente existió un incumplimiento a la normativa socio-laboral que habría provocado el accidente de la trabajadora. El reporte de las causas del accidente fue clave en este caso, pues las medidas correctivas sugieren que puede tratarse de una práctica generalizada, es decir, no se había tomado en consideración esta situación en todos los ambientes, antes del accidente. Esto pudo ser corroborado por las declaraciones juradas de otros trabajadores que confirmaron el desorden en los sitios de los analistas, lo cual provoca problemas en sus desplazamientos.

### **6.2. Resolución N° 014-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 31 de mayo de 2021**

Esta resolución resuelve el recurso de revisión presentado por el Ministerio de Economía y Finanzas, con el objeto de que se revisen, entre otros, una infracción muy grave a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo que ocasionó un accidente, por lo cual se imputó la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral. Nos referimos concretamente a incumplir la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y controles periódicos de las condiciones de trabajo y relacionados.

El caso trata de una trabajadora de la empresa INVERSA SRL, la cual prestó servicio de limpieza a favor del Ministerio de Economía y Finanzas, por la cual destacó a la trabajadora a las instalaciones de la entidad pública. El accidente se produjo en un día no laborable, por lo cual el único testigo del hecho fue el personal de seguridad que sí pudo escuchar el ruido, pero no constatar la caída de la trabajadora. No obstante, lo anterior, en el expediente se **advirtieron** las siguientes condiciones que sí **pudieron** provocar el accidente de trabajo, las cuales enunciamos a continuación:

- Falta de identificación del peligro en zonas altas sin arnés.
- Falta de evaluación del riesgo de caída.
- Falta de medidas de control al no haber identificado el peligro y riesgo antes señalados.
- Inexistencia de una matriz "IPER" sobre las labores ejecutadas por el personal destacado al centro de trabajo.
- Falta de supervisión efectiva a las labores de la trabajadora destacada, a fin de constatar si contaba con la capacitación e implementos de seguridad necesarios.
- Falta de medidas preventivas al no detectar los riesgos en su origen.

En razón de lo expuesto, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral determinó la existencia de un nexo causal entre el incumplimiento a la normativa socio-laboral y el accidente sufrido por la trabajadora destacada.

### **6.3. Resolución N° 015-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 31 de mayo de 2021**

Se trata de una resolución emitida a propósito de un recurso de revisión presentado por la empresa ROM OUTSOURCING S.A.C., en el que se discute la aplicación de una sanción por la comisión de una infracción grave vinculada al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Específicamente, se determina el incumplimiento de la obligación de brindar las capacitaciones suficientes, adecuadas y oportunas a un trabajador respecto del ambiente y condiciones de su puesto de trabajo, lo cual habría provocado el accidente de trabajo que protagonizó.

El accidente se produjo el jueves 20 de julio del año 2017 cuando el colaborador, que se desempeñaba como promotor de ventas, se encontraba realizando la respectiva limpieza de los muebles del área donde se desplazaba. En el acta de infracción se detalla que la lesión se produce como consecuencia de un golpe en la rodilla, que le produjo un dolor intenso. A pesar de que el sufrimiento continuaba, el trabajador asistió a trabajar el viernes 21 de julio y sábado 22 de julio. Se le comunicó a su jefe inmediato el sábado de la lesión, sin embargo, tuvo que mantenerse en el centro laboral pues en el centro de salud al que acudió ese día no pudieron realizar un diagnóstico y menos aún le brindaron un descanso médico. Recién el lunes 24 de julio en una posta médica se le diagnostica dolor de articulaciones, bursitis y derrame del líquido sinovial.

Ante ello, la empresa alegó férreamente que el accidente se produjo a causa de la impericia del trabajador. Concretamente se habla de una falta de percepción del riesgo. En esa línea, sostiene que no existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo con el accidente.

El tema principal de este caso es que la empresa efectivamente logró acreditar que cumplió con realizar las cuatro capacitaciones que la normativa en materia de seguridad y salud exige, en las cuales participó el trabajador que sufrió el accidente de trabajo. No obstante, a criterio de Intendencia de Lima Metropolitana y la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, las capacitaciones realizadas no acreditaban por sí mismas que fueron suficientes para evitar el accidente. Asimismo, se señaló que se realizaron en momentos no oportunos.

El argumento clave que sostiene la posición de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral es que las cuatro capacitaciones, tal como consta en el expediente, se realizaron en el mismo día, en un período continuo de 3 horas. En esa línea, consideró que esta práctica no respeta los criterios de razonabilidad o proporcionalidad para el cumplimiento de una obligación de esta naturaleza. Claramente una capacitación con estas características no cumpliría el objetivo de formar e informar a los colaboradores sobre cómo prevenir los riesgos que se advierten a propósito del trabajo realizado.

Por tanto, considerando que se acreditó el incumplimiento a las obligaciones de capacitaciones al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que el accidente se produjo con ocasión del cumplimiento de una obligación prevista en el contrato de trabajo y está vinculado con las medidas de salud ocupacional, entonces correspondió confirmar el pronunciamiento de segunda instancia y declarar que es responsable por la comisión de la infracción.

Un punto que merece una especial atención en todas las resoluciones que se emiten en este ámbito es el análisis de la causalidad del accidente de trabajo con el incumplimiento de la normativa laboral. Como se sabe, el numeral 28.10 del artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección

Laboral, tipifica como infracción “el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo”. En el caso bajo análisis, no se realizó una evaluación acuciosa sobre el nexo causal entre el incumplimiento a la normativa y el accidente, limitándose a señalar que se ha corroborado una vinculación directa.

#### **6.4. Resolución N° 066-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 05 de julio de 2021**

Esta resolución resuelve el recurso de revisión presentado por la Municipalidad Provincial de la Convención, el cual pretende el reexamen de una sanción impuesta por la comisión de la infracción tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28º del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral.

El accidente bajo análisis se trata de un incendio el cual provocó la muerte de un trabajador, quien -en su condición de obrero- se encontraba realizando el servicio de pastoreo de ganado vacuno, lo cual formaba parte de sus funciones. La Intendencia Regional de Cusco advirtió que no se habría identificado oportunamente los peligros y la evaluación de los riesgos en el centro laboral, lo cual se constató en el hecho de que a la fecha de inspección no contaban con un “IPER”. La falta de identificación del riesgo de incendio, así como de controles periódicos de las condiciones de trabajo, a criterio de la Intendencia Regional de Cusco, habrían sido la causa del accidente que conllevó la muerte del trabajador.

Sin embargo, el municipio recurrente argumentó que la naturaleza de las labores del extrabajador no estaba vinculada a un riesgo de incendio, pues su labor se limitaba a proveer agua para la zona de pastoreo y al ganado vacuno. De acuerdo con lo investigado a la fecha, el incendio obedece a causas externas, que escapan de toda identificación de riesgos en el centro de labores. En ese orden de ideas, advierte que no existe una relación de causalidad entre el accidente y las labores del trabajador, lo cual involucra que incluso con la capacitación y los instrumentos de seguridad no se habría podido evitar o mitigar el impacto de su ocurrencia.

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral advierte que la Intendencia Regional de Cusco realiza una inferencia equivocada pues conecta el incumplimiento a la normativa de seguridad y salud en el trabajo con el accidente, sin analizar cuál es el factor determinante en la ocurrencia del incendio. De hecho, se ha podido verificar que hasta la fecha no se sabe con exactitud la causa, aunque dadas las características del lugar donde ocurrió el accidente (un fundo) se ha conocido que se trató de una causa externa.

En ese orden de ideas, si bien es cierto se identifica la inobservancia de la elaboración y presentación del “IPER”, la Primera Sala descarta que sea este incumplimiento la causa determinante del accidente, por lo cual revoca la decisión de la Intendencia Regional de Cusco. En tanto la causa del accidente está vinculado a un factor externo, la acción del empleador se ve totalmente sobrepasada,

por lo que no puede determinarse la existencia del nexo causal que justifique la imposición de la sanción por la comisión de la infracción tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28º del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral.

#### **6.5. Resolución N° 146-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 27 de julio de 2021**

En esta resolución se resuelve el recurso de revisión presentado por la empresa SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A. contra el acto administrativo que confirmó la imposición de cinco infracciones a la normativa socio-laboral. En particular nos interesan el incumplimiento que, a criterio de las primeras instancias, habrían ocasionado el accidente laboral y por ende se subsume en la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28º del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral. Concretamente me refiero al hecho de no contar con la identificación de peligros y evaluación de riesgos "IPER".

La actividad que realizaba el trabajador víctima del accidente se encontraba en el ámbito de la movilización y perforación en inclinaciones o pendiente, lo cual involucraba la manipulación del equipo de perforaciones. Concretamente el accidente se produce cuando el trabajador no le comunicó al operador de la máquina perforadora, de manera oportuna y adecuada, que no active la maquinaria mientras él procedía a alinear el pin del cabezal con el box de la barra.

La empresa alega que el accidente no fue producido por el incumplimiento de la normativa socio-laboral, por lo cual estamos frente a un error en la imputación del tipo infractor. Señala que no se ha analizado adecuadamente la relación de causalidad entre el incumplimiento a la normativa y el accidente, lo cual invalidaría la sanción impuesta.

No obstante, en la resolución se determina que la "IPER" no contempló dicho peligro, por ende, el trabajador no tendría el conocimiento suficiente para mitigar la ocurrencia de ese tipo de eventos. Es decir, este extremo de la sanción impuesta se ratifica, lo cual nos parece un criterio ajustado a derecho, pues se logra determinar el nexo causal entre el incumplimiento a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo con el accidente.

#### **6.6. Resolución N° 282-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 06 de septiembre de 2021**

En esta resolución se resuelve el recurso de revisión presentado por la empresa CMAC PIURA S.A.C. en el que se discute, entre otros, la aplicación de una sanción por la comisión de una infracción consistente en incumplir la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente. Concretamente refiere que no se cumplió con realizar la verificación o inspección del uso efectivo de los implementos de seguridad, la formación e información a los trabajadores sobre los riesgos laborales, así como la elaboración de una adecuada identificación de peligros y evaluación de

riesgos y medidas de control (concretamente omitir el procedimiento de control del uso de determinados implementos de seguridad como el casco al conductor y pasajeros de un vehículo).

Dentro de los argumentos de la empresa se encuentra el hecho de que remitió memorandos al personal informando el uso de equipos de protección personal, no obstante, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral desestima este argumento pues considera que no basta con remitir información por ese tipo de medios. Advierte que el deber de prevención debe comprender actuaciones más persuasivas y abarcar comportamientos usuales, para lo cual resulta indispensable la supervisión y controles oportunos.

Asimismo, la Primera Sala también desvirtúa el argumento de la empresa que le imputa responsabilidad al trabajador, toda vez que efectivamente realizó las acciones de capacitación e inducción, a pesar de lo cual el trabajador no asistió; por tanto, cualquier inobservancia o incumplimiento es culpa exclusiva del trabajador. Sobre el particular, se indica que la inasistencia no pueda justificar el traslado de responsabilidad por el accidente, que legalmente le corresponde al empleador siempre que se produzca como consecuencia o con ocasión del trabajo realizado. En otras palabras, el empleador debe asegurarse que el trabajador asista a las capacitaciones.

Sobre la base de estos fundamentos, se declara infundado el recurso de revisión presentado, ratificando la multa impuesta.

#### **6.7. Resolución Nº 304-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 17 de septiembre de 2021**

En esta resolución se resuelve el recurso de revisión presentado por la empresa TEXTIL SAN RAMÓN S.A., la cual tiene por objeto cuestionar las sanciones impuestas en su contra por la comisión de dos infracciones tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28º del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral, las cuales se sustentaron en “no proporcionar la formación e información en el puesto de trabajo” y “no cumplir con la identificación de peligros y evaluación de riesgos”.

Se trata de un trabajador que manipuló de forma incorrecta una maquinaria nueva (compactadora) para realizar una labor que no le fue expresamente asignada -extraer muestras- (a pesar de lo cual venía realizándola), producto de lo cual sufrió una lesión. En el análisis del caso, se pudo determinar como causa inmediata del accidente el no seguir el procedimiento establecido para la manipulación de la maquinaria (acto sub-estándar), no obstante, también se identificó como causa del accidente la ausencia de capacitación para operar la maquinaria, lo cual está vinculado a la formación e información de los riesgos en el ambiente laboral. El empleador acreditó la realización de una capacitación sobre la manipulación de la maquinaria con fecha posterior al accidente, por lo cual no pudo desvirtuar el incumplimiento a la normativa socio-laboral.

Sobre la base de estas consideraciones, en este caso sí se concluyó que el incumplimiento de la normativa fue una causa determinante del accidente de trabajo, por lo cual declaró infundado el recurso de revisión. Un punto interesante de la resolución es que la empresa no logró acreditar que no se asignó expresamente al trabajador la manipulación de la maquinaria para extraer las muestras de material de complemento (pues le correspondía al área de mantenimiento), o que en todo caso fue asignado a otra persona. Más allá de ello, lo que sí es posible inferir es que si el accidente se materializó el 27 de marzo de 2019 y el trabajador informa que manipuló la maquinaria desde el mes de febrero, eso quiere decir que manejó durante dos meses el aparato. Esto significa que durante más de dos meses el empleador permitió que el trabajador manipulara de forma incorrecta una maquinaria nueva. Esta es una prueba más del incumplimiento de la labor de supervisión del empleador, que afectó las condiciones de seguridad y salud en el trabajador.

#### **6.8. Resolución N° 333-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 20 de septiembre de 2021**

Esta resolución resuelve el recurso de revisión presentado por la empresa FIBRAS MARINAS S.A. en el que se discute la imposición de dos sanciones por la comisión de la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28º del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral, es decir, por “incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo que ocasionen un accidente”. Los hechos que generaron la imposición de las dos sanciones son el incumplimiento de las condiciones de seguridad adecuadas en el centro de labores para la actividad de “pintado de rótulo” y el incumplimiento de la formación e información en seguridad y salud en misma actividad.

El accidente se produjo durante las labores de pintado de rótulos de los paños embalados. El caso es que en este contexto el trabajador tuvo que transitar por una zona cubierta de resina, lo cual provocó su caída y lesión. De hecho, en el informe del accidente la propia empresa consideró al piso empapado de resina como una causa inmediata del siniestro. Cabe indicar que la zona impregnada de resina corresponde al área de escurrimiento de paños, la cual se encontraba colindante a la zona de rotulación (donde prestaba servicios el trabajador). Esta situación ameritó la acción correctiva de reubicación de las áreas de trabajo.

Todo ello acredita que la empresa incumplió con el deber de garantizar un ambiente de trabajo seguro lo que justifica la imposición de las sanciones por la comisión de la infracción y desvirtúa los argumentos de la empresa sobre la responsabilidad del trabajador en tanto habría sido capacitado en los peligros de su puesto de trabajo. En esa línea de pensamiento, se pudo acreditar que el incumplimiento de la normativa socio-laboral provocó el accidente de trabajo.

Ahora bien, respecto de la infracción por incumplir el deber de capacitar al personal, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización, en un criterio con el que coincidimos, declaró la falta de conexidad

con el accidente de trabajo, motivo por el cual revocó ese extremo de las resoluciones objeto de revisión. No se pudo justificar por qué las capacitaciones fueron determinantes para el acaecimiento del accidente de trabajo.

#### **6.9. Resolución N ° 369-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 30 de septiembre de 2021**

En la presente resolución se resuelve un recurso de revisión presentado por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario LTDA en la que se discuten los actos administrativos previos que resolvieron sancionarla por la comisión de dos (02) infracciones labores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Específicamente se le sancionó “por no implementar las medidas de control de riesgos establecidos en el IPERC, con anterioridad al accidente de trabajo”, tipificado en el numeral 28.11 del artículo 28º del Reglamento de Ley General de Inspección Laboral. La primera infracción se configura por no proporcionar formación e información acerca de los riesgos vigentes en el traslado de personal en la ejecución de labores fuera del centro laboral con anterioridad al accidente de trabajo; mientras que la segunda se habría configurado por no implementar las medidas de control de riesgos establecidos en el IPER con anterioridad al accidente de trabajo.

De acuerdo a los actuados (informe policial y pruebas recopiladas), el evento generador del daño es un accidente de tránsito (despiste con posterior volcadura), siendo una de las causas la impericia del conductor; no obstante, los inspectores determinaron que los incumplimientos a la normativa de seguridad y salud en el trabajo descritos en el párrafo anterior se constituyen como causas del accidente de trabajo.

Para el desarrollo del caso, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hace mención de la clasificación de las causas de los accidentes de trabajo, previstas en el Glosario de Términos del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral, las cuales pueden esquematizarse de la siguiente forma:

Sobre la base de estas consideraciones, la Primera Sala estableció que el juicio de los inspectores sobre vincular los incumplimientos a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo con el accidente de trabajo no es correcto. Lo que efectivamente se acreditó, a su juicio, es que la causa determinante del accidente fue la impericia del chofer (también trabajador de la empresa). Apreciamos que este criterio representa un gran avance sobre la determinación de la causalidad de los accidentes de trabajo, en el contexto del ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública.

No obstante, este acierto es opacado por la “adecuación” que realiza la Primera Sala sobre la conducta infractora. Habiendo advertido que el comportamiento detectado no significó un incumplimiento a la normativa que ocasionó el accidente de trabajo, lo que plantea el Tribunal es

subsumir los hechos detectados en una nueva infracción administrativa. Se refiere a la infracción tipificada en el numeral 27.8 del artículo del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral (“no cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables”). Es decir, se imputa la comisión de una nueva infracción, omitiendo el ejercicio del derecho de defensa de la empresa sancionada (por la comisión de la nueva infracción).

#### **6.10. Resolución N ° 422-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 18 de octubre de 2021**

En esta resolución se analiza el recurso de revisión presentado por una empresa de transportes en el que se pretende la reevaluación de los actos administrativos precedentes que le impusieron tres infracciones muy graves, por la comisión del ilícito previsto en el numeral 28.10 del artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral, es decir, por “el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo”. El caso es que se detectó el incumplimiento de tres obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales se entendieron “vinculados” al accidente que sufrió el trabajador. Concretamente nos referimos a un colaborador que prestaba sus servicios como chofer y un accidente de tránsito.

Los incumplimientos detectados fueron la no identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), la ausencia de capacitación, inducción, simulacros y entrenamientos, y la falta de entrega del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se puede advertir que el factor humano (impericia del conductor) fue una de las causas del accidente de tránsito, toda vez que se pudo verificar que excedía los límites máximos de velocidad establecidos en la normativa correspondiente (lo cual consta incluso en el Acta de Infracción). La empresa refiere a la excesiva confianza producto de la experiencia del chofer.

Como se mencionó, uno de los aspectos más problemáticos es la determinación de la causalidad entre los incumplimientos a la normativa y el accidente de trabajo. En esta resolución, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral realiza una conexión automática entre los incumplimientos descritos y la generación de un accidente de trabajo. No obstante, cuando le corresponde analizar el argumento que apunta al chofer como responsable del accidente de trabajo, advierte que esta situación no enerva los incumplimientos detectados en materia de seguridad y salud en el trabajo. Resulta incongruente, pues debería haberse descartado como causa la impericia del conductor, para que efectivamente pueda materializarse la infracción del numeral 28.10 del artículo 28º del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral.

Finalmente se ratifica la responsabilidad de la empresa por la comisión de la citada infracción, no obstante, se precisa que no pueden imponerse tantas infracciones como incumplimientos, pues el

tipo de infractor sólo puede aplicarse una vez por el conjunto de incumplimientos. Es irrelevante si se detectan uno, tres o más incumplimientos, sólo podrá sancionarse por una infracción. Se considera que todas las causas del accidente de trabajo deben subsumirse en la comisión de una infracción. **Es un criterio bastante discutible, más aún si se considera que existen tipos infractores independientes en los que podría subsumirse cada infracción, así como que no todos los incumplimientos detectados (desde una perspectiva de causa adecuada) pueden haber ocasionado el accidente. Este análisis excede el presente trabajo, no obstante, merecerá nuestra atención en un próximo trabajo.**

#### **6.11. Resolución N ° 498-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 08 de noviembre de 2021**

En esta resolución se resuelve el recurso de revisión presentado por la empresa Corporación Peruana de Productos Químicos S.A., en la que se discute la imposición de una sanción por la comisión de la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28º del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral (“por no cumplir la normativa de Seguridad y Salud en el trabajo en materia de identificación de peligros y evaluación de riesgos que ocasionen un accidente de trabajo”). El caso en concreto trata de un trabajador encargado del envasado, empacado y embalado del producto, quien - en el ejercicio de sus labores- se golpea con la esquina de una maquinaria en el área de la rodilla.

En este caso se logró acreditar que no hubo una capacitación debida respecto de los peligros de la maquinaria a este nivel. Tampoco se pudo corroborar que la matriz de riesgos contemplara como un peligro la existencia de esquinas de fierro en la maquinaria. No obstante, a criterio de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, si bien es cierto sí es posible determinar el incumplimiento a la normativa en materia socio-laboral, no es posible confirmar el nexo causal. Es decir, no es posible establecer que el incumplimiento de la normativa produjo el accidente de trabajo. La Sala critica que los fiscalizadores hayan realizado una presunción de responsabilidad sin un debido análisis o motivación, utilizando fórmulas genéricas que no corresponden.

#### **6.12. Posición personal sobre los pronunciamientos administrativos analizados**

El análisis de la responsabilidad administrativa del empleador en los accidentes de trabajo, a la luz de los pronunciamientos expuestos, consiste -en primer lugar- en determinar si hubo un incumplimiento a la normativa de seguridad y salud en el trabajo. El segundo paso es verificar si el incumplimiento ocasionó (o no) el accidente de trabajo. Este esquema responde a los tipos infractores que se imputan al empleador, es decir, aquellos tipificados en los numerales 28.10 y 28.11 del artículo 28º del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral, los cuales contemplan tipos agravados, en los cuales no sólo basta la inobservancia a la normativa socio-laboral, sino que se exige que estos incumplimientos *ocasionen* el accidente.

En la primera fase del análisis encontramos un problema: el estándar de comportamiento exigible por SUNAFIL y el Tribunal de Fiscalización Laboral para el cumplimiento de la normativa. Hemos podido advertir que -en muchos casos- no sólo basta que el empleador acredite el cumplimiento estricto de la norma, sino que debe procurarse que el cumplimiento de la obligación también cubra los objetivos de la medida, y no se ejecute la prestación con el objeto de cumplir una formalidad. Este es el caso de la Resolución N° 015-2021-SUNAFIL/TFL, en la que se pudo observar que no basta la acreditación de las cuatro capacitaciones al año que recibió el trabajador, pues éstas deben ser oportunas y adecuadas a la función del trabajador. En ese sentido, realizar las cuatro capacitaciones en un mismo día durante tres horas ininterrumpidas no parece ser lo más adecuado y oportuno.

En el estándar de comportamiento exigible, también se ha podido verificar que no basta con la presentación del IPER y la realización oportuna de las capacitaciones más adecuadas al puesto de trabajo de cada colaborador, sino que también es exigible la supervisión constante del empleador para el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, en aplicación del *deber de prevención*. Nos referimos a la Resolución N° 282-2021-SUNAFIL/TFL, en la que se observa que el empleador no cumplió con verificar o inspeccionar el uso efectivo de los implementos de seguridad (en específico el uso del casco de seguridad), motivo por el cual fue encontrado responsable administrativamente.

En el segundo plano de análisis hemos podido advertir que los pronunciamientos administrativos plantean un régimen de responsabilidad subjetiva, en virtud del cual se debe acreditar que el incumplimiento a la normativa socio-laboral efectivamente *ocasiona* el accidente de trabajo. En este contexto se ha podido advertir que el Tribunal de Fiscalización Laboral incluso ha valorado como causa determinante del accidente de trabajo la impericia del trabajador, como en el caso de la Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL, en la que se acreditó que la impericia del chofer (también trabajador de la empresa) fue la determinante para la generación del accidente.

Asimismo, se ha podido advertir que el Tribunal de Fiscalización Laboral ha resuelto casos en los que ha confirmado el incumplimiento a la normativa socio-laboral, pero ha revocado el extremo del nexo causal, pues no ha encontrado una verdadera relación de causalidad entre la inobservancia a la normativa y el accidente de trabajo. Este es el caso de la mencionada Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL, en la que se advirtió que la omisión en el IPER efectivamente no fue la causa del accidente. También es el caso de la Resolución N° 066-2021-SUNAFIL/TFL, en la que, si bien se identifica que la Municipalidad Provincial de la Convención no cumplió con presentar el respectivo IPER, ésta no constituyó la causa determinante del accidente (incendio en un “fundo” donde cumplía labores de pastoreo, que generó el deceso del trabajador). **En esa línea** encontramos la Resolución N° 498-2021-

SUNAFIL/TFL, en la que se concluyó que el incumplimiento en la obligación de capacitar al personal no fue determinante para el accidente que sufrió el trabajador.

El Tribunal de Fiscalización Laboral ha criticado que los inspectores laborales realicen inferencias casi automáticas entre el incumplimiento de la normativa socio-laboral y un accidente de trabajo. Sin embargo, se ha podido advertir casos en los que el nexo causal entre el incumplimiento a la normativa y el accidente de trabajo ha sido ratificado por el Tribunal de Fiscalización Laboral en situaciones bastante discutibles (incumplimientos no vinculados al accidente). Este es el caso, por ejemplo, de la Resolución N° 422-2021-SUNAFIL/TFL, en la que se analizó los siguientes incumplimientos: no identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), la ausencia de capacitación, inducción, simulacros y entrenamientos, y la falta de entrega del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Atendiendo a estos incumplimientos se realiza una conexión automática con el accidente de tránsito, cuya principal causa (a nuestro juicio) fue la impericia del conductor. Como puede advertirse de los numerales 6.8 y 6.9 de la precitada resolución, el Tribunal omite cualquier análisis sobre la causalidad que debe existir entre el incumplimiento a la normativa y la ocurrencia del evento dañoso.

Un caso similar es el trabajado en la mencionada Resolución N° 282-2021-SUNAFIL/TFL, en la que se observa que el empleador no cumplió con verificar o inspeccionar el uso efectivo de los implementos de seguridad (en específico el uso del casco de seguridad al conductor y pasajeros de un vehículo), el cual es conectado con el accidente de trabajo. La particularidad de este caso es que también se trata de un accidente de tránsito, en el que la causa determinante fue la impericia del conductor (según se detalla en el Informe Técnico Policial).

Nótese que en un caso parecido (Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL), el Tribunal de Fiscalización Laboral acogió el argumento del empleador, en el sentido de que la causa determinante de un accidente de tránsito fue la impericia del trabajador, lo cual no tenía nada que ver con la detección de incumplimiento a la normativa socio-laboral. Advertimos cierta inconsistencia en el razonamiento de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, lo cual creemos que es una oportunidad de mejora para este colegiado en el ámbito de accidentes provocados por falla humana del conductor de un vehículo<sup>134</sup>.

---

<sup>134</sup>No se han advertido diferencias sustanciales con los demás casos analizados sobre accidentes de trabajo en el ámbito del transporte.

### Capítulo III

#### **Análisis del VI Pleno Laboral Supremo en materia laboral y previsional respecto de la responsabilidad civil del empleador en materia de accidentes de trabajo**

El VI Pleno Laboral publicado el 27 de diciembre de 2017 en el diario oficial El Peruano abordó el tema de la responsabilidad civil del empleador en materia de accidentes de trabajo, a fin de abordar la temática de la responsabilidad civil del empleador en materia de accidentes de trabajo. Lo más resaltante del Pleno es el acuerdo que plasma la interpretación del artículo 53º de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: "*el empleador, como garante de la seguridad y salud en el trabajo en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o seguridad del trabajador*". (énfasis añadido)

El resultado de una lectura automática nos induciría a interpretar el reconocimiento jurisprudencial de la responsabilidad objetiva en materia de accidentes de trabajo. El uso del término "siempre" puede también conducirnos a dudar si es factible alegar supuestos de ruptura del nexo causal como caso fortuito o fuerza mayor.

Sin embargo, el desarrollo del Pleno nos brinda herramientas para delimitar esta interpretación. Como se analizará, existe cierto grado de inconsistencia entre el acuerdo y los fundamentos del Pleno, lo cual exige precisar e interpretar el alcance de algunos aspectos del acuerdo, con el objeto de facilitar su aplicación práctica. No está demás indicar que también se realizarán críticas constructivas a lo planteado, sobre la base de los fundamentos legales desarrollados en el presente trabajo.

#### **1. Naturaleza jurídica y contenido del deber de seguridad del empleador**

En primer lugar, en los fundamentos del Pleno se manifiesta que las medidas de seguridad y salud en el trabajo si bien es cierto se encuentran establecidas por las leyes, ello no desvirtúa el carácter contractual del deber de *seguridad* del empleador frente a sus trabajadores, a fin de garantizarles un ambiente seguro para desempeñar sus labores. Como hemos explicado, las obligaciones *ex lege* se incorporan al contrato de trabajo, motivo por el cual el trabajador se convierte en el acreedor de la obligación de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el empleador es el deudor de las prestaciones involucradas.

Desde una perspectiva contractual-regulatoria, se ha interpretado que es correcta la vinculación de las obligaciones creadas *ex lege* en materia de seguridad y salud al contrato de trabajo, pues resulta imposible que a nivel contractual se puedan establecer la cantidad de riesgos a los que se encuentra expuesto el trabajador. Bajo esa misma lógica, nadie refuta hoy en día dos cosas: (i) que el legislador no pueda cubrir todos los supuestos y situaciones que puedan suceder en el día a día, porque

estamos frente un sector bastante dinámico por el tipo de riesgos a los que están expuestos; (ii) la carga económica que representa adoptar todas las medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La jurisprudencia también aporta elementos para su delimitación. Como se detalló, en la Casación 4413-2014 se explica el alcance del deber de seguridad del empleador, el cual está esencialmente referido a la protección de la integridad psicofísica del trabajador y de su dignidad. Se precisa también que este deber se sostiene en el poder de dirección que ostenta el empleador en el desarrollo de las actividades productivas, motivo por el cual debe adoptar las medidas más adecuadas para garantizar la integridad y salud de sus trabajadores. Señala además que el empleador debe reducir los peligros y riesgos del medio para la salud de los trabajadores, de modo que alcancen el umbral de “aceptación” o “tolerancia”.

Por su parte, también debe traerse a colación lo señalado por Beatriz Gutiérrez-Solar<sup>135</sup>, quien explica que el deber de seguridad y salud en el trabajo puede tener naturaleza pública o privada. Es un deber público en tanto su cumplimiento involucra la protección de intereses y bienes de interés general como es la integridad de los trabajadores. Este deber público se ve materializado en el régimen jurídico aplicable a la seguridad y salud en el trabajo, el cual (a su vez) podemos identificar bajo dos ámbitos en las ciencias jurídicas: Derecho Penal y Derecho Administrativo.

Sobre la base de lo expuesto, podemos advertir que el “deber de seguridad” al que se hace referencia en el desarrollo del Pleno está vinculado como un principio o directriz en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, el cual se materializa en obligaciones (por ejemplo, para implementar medidas de carácter preventivo) e instituciones como el deber de prevención o el principio de protección. Como sabemos, el deber de prevención se encuentra regulado en el Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en virtud del cual el empleador tiene que garantizar, para la ejecución del trabajo, la provisión de medios y un ambiente que salvaguarde la integridad y salud de sus colaboradores.

Por su parte, el principio de protección también es regulado por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece el reconocimiento del derecho de los trabajadores a que el Estado y los empleadores les aseguren condiciones de trabajo dignas, así como un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, de forma continua. Esto implica que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y que las condiciones labores sean compatibles con sus bienes y dignidad.

---

<sup>135</sup>Beatriz Gutiérrez-Solar. El deber de seguridad y salud en el trabajo; op. cit., 125.

## 2. Estándar de comportamiento exigible para el cumplimiento del *deber de seguridad*

El Pleno Laboral señala que para el cumplimiento del *deber de seguridad* no basta sólo con cumplir el objeto de las normas (entendemos que se refiere a las prestaciones específicas o medidas preventivas que establece la norma), sino que debe exigirse un estándar de *empleador diligente* que busque la reducción al mínimo posible de cualquier evento que pueda dañar al trabajador. No se busca un estándar que elimine todos los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, lo cual es importante para descartar un régimen de responsabilidad objetiva.

En esa línea, manifiesta que el *empleador diligente* está referido a aquel que de forma adicional a las obligaciones establecidas en la normativa socio-laboral, cumple con prestaciones complementarias en beneficio de la seguridad de sus trabajadores. Hemos advertido que el Pleno menciona tres medidas propias de un "empleador diligente": (i) capacitar a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo; (ii) Identificar y analizar los riesgos en las actividades de los trabajadores y centro laboral; y, (iii) la adopción de medidas para mitigarlos.

Sobre el particular, estamos a favor de interpretar que el deber de prevención no debe limitarse a las obligaciones establecidas en el ordenamiento jurídico, sino que debe extenderse a un estándar de comportamiento. Sobre el particular, Salcedo<sup>136</sup> explica algunas características de este tipo de obligaciones, que son compatibles con lo expuesto por el Pleno Laboral:

- a) Se trata de obligaciones genéricas, en tanto se debe extender a todos los ámbitos vinculados a las labores de los trabajadores. Nos referimos no sólo al centro de labores, sino a las situaciones que se materializan con ocasión del trabajo (por ejemplo, una capacitación fuera del centro laboral).
- b) También estamos frente a una obligación que cambia constantemente por el dinamismo y agilidad con que se reconfiguran los riesgos. El empleador debe adaptarse a las circunstancias del momento y lugar, motivo por el cual las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo deben ser actualizadas periódicamente.

Cabe indicar que las obligaciones referidas en el Pleno efectivamente se encuentran establecidas en la normativa vigente, por lo cual no constituyen un ejemplo muy ilustrativo del sentido interpretativo que se le quiso dar; sin embargo, entendemos que la dirección es exigir una nueva forma de enfocar el cumplimiento del régimen jurídico en materia socio-laboral.

Existe jurisprudencia que puede reforzar esta posición. Nos referimos a la Casación Laboral 16654-2014 del 18 de mayo de 2015, en la que se determina la responsabilidad del empleador por la

---

<sup>136</sup>María del Carmen Salcedo Beltrán, "El Deber de Prevención Empresarial de la Seguridad y Salud de los Trabajadores"; op. cit., 24.

omisión del deber de vigilancia de las labores de sus trabajadores, cuyo ejercicio no está delimitado por la normativa y su cumplimiento demanda un esfuerzo permanente. En esa misma línea, la Casación Laboral 10491-2015-JUNIN del 02 de noviembre de 2016 ha señalado que el deber de prevención también implica “*la necesidad de una supervisión mínima previa para el control debido del cumplimiento del trabajo de su trabajador. Tenía el empleador el deber de adoptar las denominadas ‘Medidas Técnicas Preventivas’ a cabalidad, y no lo hizo*”. Estos son buenos ejemplos que grafican que no basta con cumplir la *letra escrita* de la norma para cumplir el parámetro de diligencia exigido por el sistema.

En el plano administrativo, también se han podido advertir resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral en las que se ha determinado la existencia de un incumplimiento de la normativa socio-laboral, a pesar de haberse acatado las obligaciones establecidas en la norma *al pie de la letra*. Este es el caso de la Resolución 015-2021-SUNAAFIL/TFL-Primera Sala, en la que se determina que se incumple el deber de capacitación e información del empleador cuando se realizan las cuatro capacitaciones anuales en un solo día durante un período ininterrumpido de tres horas.

Finalmente, debemos ser claros en advertir una crítica al estándar de “empleador diligente” y es el grado de discrecionalidad que se le asigna a las autoridades responsables de verificar su efectivo cumplimiento (Intendencias Regionales de SUNAFIL, Tribunal de Fiscalización Laboral y órganos jurisdiccionales). En tanto el estándar sólo tiene como límite “*reducir al mínimo posible*” la ocurrencia de un accidente de trabajo, no se cuenta con un parámetro claro para su cumplimiento. Es oportuno que este concepto sea precisado por la jurisprudencia, como se ha hecho en otros sectores como el de protección al consumidor o el de mercado de valores, a fin de brindar mayor predictibilidad a los empleadores. Otra forma de contribuir a la predictibilidad es que las autoridades aprueben lineamientos, a fin de dar señales a los operadores jurídicos sobre la corrección de su comportamiento, o no.

### **3. La plena responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo**

El Pleno Laboral interpreta el artículo 53º de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sentido de que se le asigna al empleador un deber de prevención, que está incluido en la esfera de obligaciones del parámetro correspondiente al *empleador diligente*. Se afirma que este deber no establece ningún tipo de *limitación*, por ende, en caso el *hecho dañoso* se produzca -de forma directa o indirecta- por acción u omisión de un tercero, esto no limitará la responsabilidad del empleador, en caso se acredite un incumplimiento a la normativa socio-laboral.

Sobre el particular, nuestra primera crítica se refiere a un aspecto metodológico. Como puede advertirse, el Pleno Laboral descarta el análisis de causalidad, para concentrarse en la antijuricidad del

comportamiento del empleador. No se está realizando un análisis correcto de la responsabilidad civil del empleador. Como indicamos, en la primera fase de análisis de la responsabilidad civil (*evaluación material*) debe determinarse el nexo causal entre los hechos relevantes y la generación del daño. En este análisis se debe determinar cuál fue el comportamiento o evento más idóneo o próximo para la generación del daño (depende de la teoría que se elija para su análisis). En este campo es que deberán filtrarse los comportamientos o sucesos que ocasionan el daño.

Bajo este parámetro de análisis del nexo causal, sí es importante analizar la conducta de terceros, pues a partir de ello se puede determinar qué hecho, circunstancia o comportamiento fue el determinante para la producción del daño. En esa línea, si el autor o responsable de esta actuación no es el empleador, no sería válido (en términos legales) imputarle algún nivel de responsabilidad. Como hemos explicado, en esta etapa de *evaluación material* se determinará si estamos frente a un supuesto de ruptura del nexo causal, por lo cual es totalmente pertinente evaluar la actuación de terceros o incluso del propio trabajador (*hecho de la propia víctima*).

La propuesta interpretativa del Pleno (descartar de plano la intervención de un tercero como causa del accidente de trabajo y conectar cualquier incumplimiento a la normativa socio-laboral con el accidente de trabajo) se estaría acercando a la ya superada teoría de la equivalencia de condiciones<sup>137</sup>, pues cualquier incumplimiento en la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo puede causar (*en abstracto*) la ocurrencia del accidente de trabajo. Esta posición es inconsistente incluso con nuestro ordenamiento jurídico vigente en materia de responsabilidad civil contractual.

Otra crítica a este extremo del Pleno es que se descarta el análisis de la acción de terceros en la generación del accidente, con lo cual se estaría negando la posibilidad de alegar el supuesto de ruptura de nexo causal por *hecho determinante de un agente externo*. Como explicamos en el desarrollo teórico, esta causal de ruptura del nexo causal si bien está recogida en el capítulo vinculado a la responsabilidad civil extracontractual de nuestro Código Civil, se ha interpretado con acierto que también resulta aplicable en el ámbito contractual, tomando en consideración el estándar de diligencia exigible (artículo 1314 del Código Civil).

A nuestro juicio, el *hecho determinante de tercero* debe ser leído como una cláusula general de nuestro ordenamiento jurídico, el cual se respalda en el estándar exigible por el legislador para el cumplimiento de obligaciones de carácter contractual. Juan Espinoza<sup>138</sup> plantea que los supuestos de ruptura de nexo causal previstos en el régimen de responsabilidad extracontractual también deban ser aplicables en el ámbito contractual, lo cual se ampara en el parámetro de diligencia exigible para el

---

<sup>137</sup>Gastón Fernández, *Introducción a la Responsabilidad Civil*, op. cit., 128.

<sup>138</sup>Juan Espinoza, *La Responsabilidad Civil*, op. cit., 396.

cumplimiento de obligaciones (artículo 1314º del Código Civil).

Un aspecto adicional que merece un análisis particular es la posibilidad de que se alegue la ruptura del nexo causal por el *hecho de la propia víctima*. Como se advierte, el Pleno Laboral cierra la posibilidad de alegar la ruptura del nexo causal frente a un hecho determinante de un tercero, sin embargo, guarda silencio sobre la posibilidad de alegar la imprudencia del trabajador como un supuesto que puede subsumirse en el denominado *hecho de la propia víctima* (artículo 1972º del Código Civil).

Como se ha explicado, esta disposición es considerada como una especie de cláusula normativa general, por lo cual es posible alegarla en el ámbito de la responsabilidad civil contractual<sup>139</sup>. Sin embargo, el sentido del Pleno Laboral parece ir en contra del reconocimiento de este supuesto de ruptura del nexo causal, en tanto se pretende “cargar” al empleador de la responsabilidad de los accidentes de trabajo, siempre que se advierta un incumplimiento en la normativa socio-laboral. Esto significa, **a nuestro juicio**, que no es relevante determinar la causa determinante del accidente, sino más bien la detección de un incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de atribuirle la responsabilidad al empleador. En este contexto, no interesa si la causa determinante es la propia víctima del accidente. Esta es solo una inferencia de la voluntad de los vocales que estuvieron a cargo de la redacción del Pleno Laboral.

Nosotros planteamos una interpretación restrictiva del Pleno Laboral, en el sentido de sólo limitar la alegación a la ruptura del nexo causal por hecho determinante de tercero, pues **fue lo único que expresamente se ha restringido**. En tanto no se ha negado la aplicación del *hecho de la propia víctima*, así como tampoco se advierten fundamentos legales en esa línea, consideramos que debe aplicarse en el ámbito de la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo.

La jurisprudencia laboral y los pronunciamientos administrativos han analizado casos en los que se ha determinado que la impericia del trabajador fue determinante para la ocurrencia del accidente de trabajo. Nos referimos particularmente a algunos casos vinculados a accidentes de tránsito, en los cuales se ha observado que la propia víctima del accidente (usualmente el chofer) fue el factor determinante para la generación del accidente. Este es el caso de la Sentencia de Sala Superior Laboral, recaída en el Expediente 761-2019-LA LIBERTAD del 10 de febrero de 2020. A mayor abundamiento, puede señalarse que países como España<sup>140</sup> reconocen la negligencia grave del

---

<sup>139</sup>Ibidem.

<sup>140</sup>La legislación española protege al trabajador ante impericias o descuidos usuales en el ejercicio de sus funciones, siempre que no sea calificado como una negligencia grave o temeraria. En esa línea el artículo 16.5.a) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, establece que calificará como accidente de trabajo la *imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo que se derive de la confianza que este inspire*. Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 29 señala que corresponde a cada colaborador velar por su propia salud y la de sus compañeros, tomando en consideración sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que corresponde adoptar en cada caso en concreto. Tomando en cuenta estas consideraciones (además de otras del régimen de responsabilidad

trabajador como un supuesto de causa eximente de responsabilidad.

#### 4. Sobre los elementos de la responsabilidad civil por accidente de trabajo

En el desarrollo del Pleno se afirma que estamos frente a una situación propia de la responsabilidad civil contractual, por lo cual postula que deben evaluarse los elementos que son necesarios para su configuración. Basándose en el desarrollo realizado en la Casación N° 4413-2014-CALLAO plantea el análisis de la antijuricidad, la relación causal, el factor de atribución y el daño.

Sin perjuicio de los comentarios que realizaremos a los aspectos más relevantes, nos parece adecuado que se mantenga la estructura básica de análisis de la responsabilidad civil, pues aporta a la predictibilidad de los operadores jurídicos. Sin perjuicio de que no se hayan incorporado dentro del análisis algunos presupuestos, tales como la *imputabilidad* o el *hecho generador del daño*, ello no resta su importancia en la configuración de la responsabilidad civil.

##### 4.1. Sobre la antijuricidad

El primer elemento que se evalúa es la *antijuricidad en el daño sufrido*. Se ha indicado que este supuesto se cumple cuando se acredita que el empleador incumplió la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo o quebró el estándar de comportamiento de "empleador diligente". Como hemos señalado, estamos de acuerdo con implementar un estándar de comportamiento al empleador, a fin de cumplir el régimen jurídico socio-laboral. Se trata de que la actuación del empleador trascienda la norma, y adopte la diligencia propia de un profesional especial para proteger la integridad y salud de sus trabajadores.

Como parte de este estándar de comportamiento se deberían ejecutar todas las acciones que sean necesarias para brindar un ambiente laboral seguro a sus trabajadores, incluso en el supuesto de que la norma expresa no lo requiera. Precisamente, de lo que se trata es de elevar el nivel de diligencia y compromiso del empleador, en su condición de garante de la seguridad del trabajo que se encuentre bajo su esfera de dominio.

También es preciso reiterar la crítica sobre la indeterminación del estándar<sup>141</sup>, lo cual otorga mucha discrecionalidad a las autoridades encargadas de evaluar el cumplimiento de la normativa socio-laboral, como son las Intendencias Regionales de SUNAFIL, el Tribunal de Fiscalización Laboral y los jueces especializados en materia laboral. Esta discrecionalidad puede afectar la seguridad jurídica de

---

civil general) la jurisprudencia española ha ido descartando la responsabilidad del empleador en accidentes cuya principal causa es la impericia del trabajador. Este es el caso de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid N° 640/2006 del 18 de septiembre de 2006 o la sentencia del Tribunal Supremo N° 149/2019, del 28 de febrero de 2019, entre otras. Sobre el desarrollo teórico y más referencias jurisprudenciales se revisó un artículo preparado por el portal *Iberley* titulado "Responsabilidad del trabajador en materia de accidentes de trabajo", el cual se puede ubicar en el siguiente URL: <https://www.iberley.es/temas/responsabilidad-trabajador-materia-accidentes-trabajo-62908> (consultado por última vez el día 10 de marzo de 2022).

<sup>141</sup>Véase el apartado 2 del capítulo III del presente trabajo (páginas 138-140), en el que se desarrolla el "estándar de comportamiento exigible para el cumplimiento del deber de seguridad".

las actividades de los empleadores, por lo cual urge aprobar mecanismos que restablezcan la predictibilidad. Este puede ser el caso de lineamientos administrativos o jurisprudencia de observancia obligatoria.

Cabe indicar que el Pleno califica a la antijuricidad como un atributo “típico” (conforme con el criterio de la Casación Laboral 4413-2014-CALLAO del 24 de noviembre de 2014), pues implica el incumplimiento de una obligación consustancial con la relación laboral, que consiste en prestar al trabajador las condiciones de higiene y seguridad que permitan realizar sus labores sin perjudicar su salud.

Sin embargo, visto el estándar “empleador diligente”, no es tan claro que estemos frente a un incumplimiento típico, pues el comportamiento exigido no está circunscrito a un conjunto de obligaciones fijo, sino que además requiere un modelo de comportamiento el cual puede demandar el cumplimiento de prestaciones no señaladas expresamente en la ley. Esto dependerá de cada caso, por lo cual -a nuestro juicio- la antijuricidad en este ámbito parece acercarse más al *deber de no dañar otro*, en el ámbito extracontractual.

#### 4.2. Relación causal

En este análisis se aclara que la relación causal es el nexo entre la conducta antijurídica con el daño causado. Esto debe permitir que se vincule el daño con la conducta del agente. Se precisa que en el ámbito laboral se debe determinar que la enfermedad o accidente sufrido por el trabajador se produzca *como consecuencia necesaria* de la ejecución del trabajo por cuenta ajena. Es decir, según el Pleno “*existirá nexo causal cuando el estado de salud del trabajador es consecuencia necesaria de las circunstancias ambientales en que laboró*”.

Esta explicación incide en el análisis de la responsabilidad del empleador, pues se exige que, de forma inevitable, el incumplimiento del deber de prevención haya causado el accidente de trabajo. Es decir, el incumplimiento del deber de prevención debe ser indispensable para la generación del daño al trabajador. No basta que el incumplimiento del empleador aporte un elemento secundario en la generación del accidente de trabajo, sino que este aporte debe ser imprescindible.

Esta concepción es consistente con las teorías de la causa recogidas por nuestro ordenamiento jurídico (causa adecuada como causa próxima). En esa línea, puede interpretarse que el evento más adecuado para la generación del daño es también aquel hecho indispensable para la lesión de los intereses del trabajador. Hemos advertido que la jurisprudencia laboral insiste en aplicar la teoría de la causa inmediata y directa, la cual exige que<sup>142</sup> para imputar causalmente la producción del daño a un

---

<sup>142</sup>Nos referimos a: (i) Casación Laboral 10491-2015-JUNIN del 02 de noviembre de 2016; (ii) Casación Laboral 5741-2017-LIMA del 18 de octubre de 2018; (iii) Casación Laboral 25875-2018-TACNA del 24 de octubre de 2019.

agente, lo único que se exige es que el nexo causal no haya sido roto por la interferencia de otra serie causal ajena al anterior. Expresamente se indica:

*“Conforme a lo anterior debe tenerse presente que el nexo de causalidad supone la vinculación que debe existir entre la conducta antijurídica del empleador (no cumplir con sus obligaciones legales o convencionales en materia de seguridad y protección) y el daño sufrido por el trabajador (accidente de trabajo) y que éste sea consecuencia además de la situación laboral o las labores realizadas habitualmente en el centro de trabajo y que además no concurra ninguna de las causales de fractura del nexo causal, conforme lo prevé el artículo 1327° del Código Civil; por lo que corresponde atribuir la responsabilidad a las demandadas por los daños irrogados, debiéndose revocar la recurrida”*

Como se explicó, nuestra posición es que tanto la teoría de la causa próxima desarrollada en el artículo 1321 del Código Civil, como la teoría de la causa adecuada desarrollada en el artículo 1985º del mismo cuerpo legal, resultan aplicables a las situaciones propias del sistema de responsabilidad civil contractual, en tanto deben ser tratadas como herramientas de carácter general para la determinación del nexo causal<sup>143</sup>. Sin perjuicio de ello, consideramos que la teoría de la causa próxima es (hasta cierto punto) consistente con la teoría de la causa adecuada, en tanto plantea dos temas esenciales: (i) primero, que el daño sufrido por el trabajador sea consecuencia de las labores realizadas por el trabajador; (ii) segundo, que se acepte los supuestos de ruptura de nexo causal.

Finalmente, es preciso indicar que el desarrollo del Pleno Laboral respecto de este elemento no es consistente con el acuerdo plenario, en el cual (aparentemente) se niega el análisis del elemento del nexo causal, en tanto se condiciona la responsabilidad civil del empleador únicamente al incumplimiento de la normativa laboral. Es más, se indica expresamente que carece de importancia que la causa determinante del accidente sea el actuar de un tercero.

Ahora bien, con el reconocimiento del nexo causal, se debería interpretar restrictivamente el Pleno Laboral, en el sentido de que el único aspecto que no es posible evaluar es el *hecho determinante de un tercero* -como un supuesto de ruptura de nexo causal (que de por sí ya es una posición discutible), manteniéndose intacto el análisis de la causalidad. Es decir, debería analizarse en todos los casos si el incumplimiento de la normativa sociolaboral es una consecuencia necesaria para la ocurrencia del accidente de trabajo, así como otras situaciones como la *concausa* o el *hecho de la propia víctima*, como supuesto de ruptura del nexo causal.

---

<sup>143</sup>Desarrollado en el numeral 2.1.3 -página 41- del capítulo I (“Elementos de Análisis de la Responsabilidad Civil”)

#### 4.3. Sobre el factor de atribución.

En el desarrollo del Pleno se explica correctamente que es aplicable la *culpa* al tratarse de un régimen de responsabilidad contractual, tal como lo plantea el Código Civil peruano. Es más, se dice que el trabajador debe señalar si el empleador actuó con dolo o culpa y deberá aportar medios probatorios en ese sentido.

Este reconocimiento guarda mucha relación con el hecho de que el estándar de *empleador diligente* no requiera la eliminación de todos los riesgos o peligros en el trabajo, sino *reducirlos al mínimo posible* (en los términos usados por el Pleno). Es decir, no se exige un resultado determinado, el cual deba medirse objetivamente (no ocurrencia de accidentes de trabajo), sino que más bien se valora la diligencia en el cumplimiento de las funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador. Nuestra interpretación es que el VI Pleno Laboral no consagra un régimen de responsabilidad objetiva.

Lo relevante de este análisis es que invoca el artículo 1329 del Código Civil peruano para afirmar que la culpa leve del deudor (en este caso el empleador por sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajador) se presume. En ese sentido, puede advertirse una inversión de la carga de la prueba a favor del trabajador, que es consistente con la naturaleza de una relación laboral. Hubiese sido bastante importante respaldar esta postura con los artículos pertinentes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El Pleno omite pronunciarse sobre la aplicación del factor de atribución objetivo en la responsabilidad civil por accidentes de trabajo, tal como fue planteado en la Casación Laboral 16050-2015 del 15 de junio de 2016. Sin embargo, no consideramos que una lectura integral del Pleno respalde esta posición.

#### 4.4. Daño

Respecto del daño, el Pleno establece que en este tipo de situaciones se puede configurar daño emergente, lucro cesante y daño moral, lo cual deberá ser acreditado por el trabajador. Sobre el particular, nos parece más adecuado iniciar el análisis de los daños enfocándonos en afectación a la integridad física y síquica del trabajador (que denominamos *daño-evento*).

Consideramos que a partir de un correcto dimensionamiento del daño subjetivo sufrido por el trabajador es que podremos cuantificar sus consecuencias (*daño-consecuencia*) en el plano patrimonial (en el que aplica el lucro cesante y daño emergente), así como en el extra-patrimonial, en el que no sólo aplica el daño moral, sino también el daño a la persona, como hemos desarrollado.

Respecto de los requisitos del daño (que sea cierto, subsistente, especial o concreto e injusto) nos remitimos a lo expuesto en el capítulo II.

#### 4.5. Sobre el vínculo laboral

Finalmente, el Pleno complementa su fundamento sobre la aplicación del sistema de responsabilidad contractual a situaciones donde no existe formalmente un *vínculo laboral*. En este extremo se ha ratificado la posición de que el régimen jurídico de la seguridad y salud en el trabajo también alcanza a las personas que no mantienen una relación de subordinación con el empleador, pero se encuentran expuestos a los mismos riesgos que los trabajadores (principio de prevención).

Esto claramente aplica a las personas que prestan servicios al empleador en el centro laboral (que incluye a las personas contratadas bajo el régimen de modalidades formativas), a los locadores de servicios de empresas tercerizadas, e incluso a quienes no prestando servicios se encuentran expuestos a los riesgos inherentes al centro de trabajo (artículo 2º, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo). En el Pleno se señala expresamente que, en el caso de *terceros civiles*, el sistema de responsabilidad aplicable es el extracontractual, posición que compartimos.





## Conclusiones

En el ámbito del Derecho Laboral, el accidente de trabajo es abordado como un riesgo, el cual se pretende mitigar a través del cumplimiento del régimen jurídico de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, vista la casuística de riesgos, es recomendable que vía reglamentaria se incluya un catálogo referencial de accidentes de trabajo (sobre todo aquellos cuya calificación resulte problemática). Entre otros, hemos observado el caso de los accidentes sufridos por los trabajadores durante su horario de refrigerio o descanso -dentro o fuera de las instalaciones-; así como aquellos que se producen cuando el trabajador se encuentra trasladándose hacia el centro de labores.

Del análisis de la jurisprudencia se evidencia la aplicación de las reglas del sistema extracontractual, como por ejemplo los criterios de responsabilidad objetiva en actividades riesgosas. Se proponen dos argumentos para desvirtuar la aplicación del factor de atribución objetivo (responsabilidad objetiva) en el análisis de la responsabilidad en el ámbito contractual y son:

- La doctrina que defiende la aplicación de la responsabilidad objetiva en este ámbito la circunscribe a las denominadas obligaciones de resultado. En la medida que las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo son obligaciones de medios no resultaría aplicable en este ámbito.
- La aplicación de la responsabilidad objetiva mella la autodeterminación de las partes, pues asigna de forma arbitraria a una de las partes la carga de que un determinado suceso (accidente de trabajo) no ocurra, a pesar de que las partes (por ejemplo) han decidido asumirlo de forma equitativa en caso concurra la responsabilidad de ambos.

La presencia de *concausas* o causas concurrentes merece ser analizado, sobre todo cuando es alegado de forma consistente por el empleador. La ruptura del nexo causal es una situación objetiva que afecta la causalidad y permite eximir al deudor de la culpa por el incumplimiento de una obligación; sin embargo, su aplicación por los jueces y las instancias administrativas aún es limitada. En este ámbito coincidimos con la doctrina sobre la aplicación del hecho determinante de tercero y hecho de la propia víctima (supuestos de ruptura de nexo causal regulados para la responsabilidad extracontractual), lo cual se sustentaría en la *ratio legis* del artículo 1314 del Código Civil.

La posición que defiende la aplicación del factor de atribución subjetivo es consistente con la naturaleza de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este es el caso, por ejemplo, del deber de prevención, el cual se constituye como una obligación de medios,

motivo por el cual su cumplimiento no se analiza en función de un determinado resultado (como puede ser que no ocurra un accidente de trabajo), sino más bien en la diligencia aplicada para su cumplimiento.

Se ha podido advertir que las autoridades administrativas analizan el cumplimiento de la normativa en materia socio-laboral, corroborando el cumplimiento de su finalidad. Es decir, no se admite un cumplimiento “formal” o “nominal” de la regulación, pues se pretende corroborar el cumplimiento del objetivo de la norma. Sin embargo, el incumplimiento de la normativa socio-laboral no debe implicar que automáticamente ésta sea considerada la causa del accidente de trabajo, pues ello debe verificarse con un análisis de causalidad. En esa línea, es muy criticable la automaticidad con que los inspectores califican como causa del accidente de trabajo cualquier incumplimiento a la normativa sociolaboral que detecten.

El VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional plantea el estándar de comportamiento del “*empleador diligente*”, el cual merece una crítica y es el grado de discrecionalidad que se le asigna a las autoridades responsables de verificar su efectivo cumplimiento (Intendencias Regionales de SUNAFIL, Tribunal de Fiscalización Laboral y órganos jurisdiccionales). En tanto el estándar sólo tiene como límite “*reducir al mínimo posible*” la ocurrencia de un accidente de trabajo, no se cuenta con un parámetro claro para su análisis. Es oportuno que este concepto sea precisado, a través de lineamientos, por ejemplo.

El VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional plantea una interpretación del artículo 53º de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en virtud de la cual (aparentemente) se prescinde del nexo causal para evaluar la responsabilidad civil del empleador. Como se explica en el trabajo, el análisis del nexo causal es previo al análisis de la antijuricidad de la conducta, pues lo primero es determinar los comportamientos o situaciones determinantes para la ocurrencia del accidente. Prescindir de una situación relevante involucra transgredir la razonabilidad del análisis del sistema de responsabilidad civil contractual.

## Lista de Referencias

- Alpa, Guido. *La responsabilidad civil. Parte general*. Lima: Ediciones Legales, 2016.
- Altamira Gigena, Raúl. «Accidentes y enfermedades de trabajo.» En *Manual de Derecho de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea, 1989.
- Andara, Bernabé. «Responsabilidad del patrón infractor: teorías sobre seguridad y salud en el trabajo de Venezuela.» *Páginas de Seguridad Social*, 2018.
- Buerghenthal, Thomas. «La relación conceptual y normativa entre la Declaración Americana y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.» *Revista del Instituto Interamericano de Derechos Humanos*, 1989: 119 - 150.
- Cabanellas Torres, Guillermo. *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliastrea, 2001.
- Candía y Frescura, Luis. *Derecho paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social*. Asunción: El Forro, 1986.
- Capón Filas, Rodolfo, y Eduardo Giorlandini. *Diccionario de Derecho Social - Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Rubinzal-Culsoni, 1987.
- Casteñeda Crisanto, Ana. «La responsabilidad civil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Perú.» *Libro de ponencias correspondiente al VIII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Chiclayo: Sociedad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2018. 52-70.
- Castillo Freyre, Mario, y Felipe Osterling Parodi. *Tratado de las Obligaciones*. Lima: Fondo editorial de la PUCP, 2003.
- Cortés Carcelén, Juan Carlos. «Responsabilidad empresarial por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.» *Diálogo con la Jurisprudencia*, nº 43 (2002).
- De Diego, Julián. *Manual de riesgos del trabajo*. Buenos Aires: Lexis Nexos, 2003.
- De la Puente Lavalle, Manuel. «Prestación de servicios.» En *Exposición de motivos y comentarios al Código Civil peruano*, de Delia Revoredo de De Bakey. Lima: Occurra Editores, 1985.
- De Trazegnies Granda, Fernando. «Por una lectura creativa de la responsabilidad civil extracontractual en el nuevo Código Civil peruano.» En *Para leer el Código Civil*, 213-241. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 1984.
- De Trazegnies, Fernando. *La responsabilidad extracontractual*. Lima: Fondo editorial de la PUCP, 1988.
- Espinoza Espinoza, Juan. *El Derecho de la Responsabilidad Civil*. Lima: Instituto Pacífico, 2019.
- Fernández Cruz, Gastón. «De la culpa ética a la responsabilidad subjetiva: ¿el mito de Sísifo? (panorámica del concepto y del rol de la culpa en el derecho continental y en el Código Civil peruano).» *Themis*, nº 50 (2005): 237-272.
- . *Introducción a la Responsabilidad Civil*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2019.
- Fernández Martín, Julia María. *Valoración del daño corporal a lo largo de la historia*. Memoria para optar por el grado de Doctor, Madrid: Universidad Complutense, 2017.

- Gorelli Hernández, Juan. *Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesionales*. Sevilla: Tecnos, 2006.
- Gutiérrez-Solar, Beatriz. *El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1999.
- Hinojal Fonseca, Rafael, y Luis Fernando Rodríguez Suárez. *Valoración médica del daño a la persona: metodología y aplicación clínica*. Sevilla: MAD, 2008.
- León Hilario, Leysser. *La Responsabilidad Civil. Líneas fundamentales y nuevas perspectivas*. Trujillo: Normas Legales, 2004.
- Monereo Pérez, José Luis. *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo*. Madrid: Tirant Lo Blanch, 1996.
- Morales Hervias, Rómulo. «La responsabilidad en la norma jurídica privatística a propósito de la responsabilidad por incumplimiento de obligaciones y de la responsabilidad civil (aquiliana o extracontractual).» *Advocatus*, nº 13 (2005): 117-141.
- Neves Mujica, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo editorial de la PUCP, 2009.
- Olea, Alonso. *Manual del Trabajo*. Madrid: Thomson Civitas, 2000.
- Osterling Parodi, Felipe. «Responsabilidad civil: costo comercial y costo social.» En *Responsabilidad por daños en el tercer milenio: homenaje al profesor doctor Atilio Aníbal Alterini*, de Juan Bueres, José Kemelmajer y Augusto Alterini, 55-60. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1997.
- Pazos Hiyashida, Javier. «Comentarios al artículo 1321 del Código Civil peruano.» En *Comentarios al Código Civil peruano*, de Autores varios, 850-890. Lima: Gaceta Jurídica, 2019.
- Retamozo Escobar, Jaliya. «Daño a la persona y daño moral: un paso adelante.» *Actualidad Civil*, 2015: 186-202.
- Rivas, José María. *El riesgo social del trabajo*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1959.
- Salcedo Beltrán, María del Carmen. *El deber de prevención empresarial de la Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.
- Sánchez Pérez, José. *La configuración jurídica del accidente de trabajo*. Murcia: Ediciones Laborum, 2011.
- Taboada Córdova, Lizardo. *Elementos de la Responsabilidad Civil*. Lima: Grijley, 2003.
- Thayer Arteaga, William. *Manual de Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Editora Jurídica de Chile, 1980.
- Varas Arteaga, Howard. *LP Pasión por el Derecho*. 21 de julio de 2020. <https://n9.cl/0qpe> (último acceso: 2021 de abril de 24).
- Vivot Martínez, Julio. *Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea, 1988.