



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE DERECHO

**Descubriendo las claves de la regulación del sector
hidrocarburos: un estudio sobre la normativa aplicable en
materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y su incidencia
en la responsabilidad civil del empleador**

Tesis para optar el Título de
Abogado

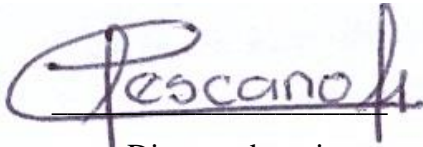
**Yulia Isabel Rivera Sosa
Silvia Larissa Belén Sandoval López**

**Asesores:
Dra. Patricia Anahí Lescano Fera
Dr. Diego San Martín Villaverde**

Piura, febrero de 2026

Aprobación

La tesis titulada “Descubriendo las claves de la regulación del sector hidrocarburos: un estudio sobre la normativa aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y su incidencia en la responsabilidad civil del empleador”, presentada por las bachilleres Yulia Isabel Rivera Sosa y Silvia Larissa Belén Sandoval López en cumplimiento con los requisitos para obtener el Título de Abogado, fue aprobada por los Directores de tesis Dra. Patricia Anahí Lescano Fera y Dr. Diego San Martín Villaverde.



Director de tesis



Director de tesis



Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Yulia Isabel Rivera Sosa, egresado del Programa Académico de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 77433089, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

“Descubriendo las claves de la regulación del sector hidrocarburos: un estudio sobre la normativa aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y su incidencia en la responsabilidad civil del empleador”

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Abogado.

Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.

- Silvia Larissa Belén Sandoval López, identificado con DNI: 71936584

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Dra. Patricia Anahí Lescano Fera, identificado con DNI: 43713071
- Dr. Diego San Martín Villaverde, identificado con DNI: 43652717

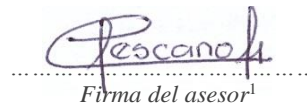
Declaro (declaramos) que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi (nuestra) experiencia como investigador(es), declaro (declaramos) que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo (asumimos) responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 05/01/2026.



Firma del autor¹



Firma del asesor¹



Firma del co-asesor¹

¹ Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.



Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Silvia Larissa Belén Sandoval López, egresado del Programa Académico de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 71936584, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

“Descubriendo las claves de la regulación del sector hidrocarburos: un estudio sobre la normativa aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y su incidencia en la responsabilidad civil del empleador”

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Abogado.

Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.

- Yulia Isabel Rivera Sosa, identificado con DNI: 77433089

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Dra. Patricia Anahí Lescano Feria, identificado con DNI: 43713071
- Dr. Diego San Martín Villaverde, identificado con DNI: 43652717

Declaro (declaramos) que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi (nuestra) experiencia como investigador(es), declaro (declaramos) que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo (asumimos) responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 05/01/2026.


Firma del autor¹


Firma del asesor¹


Firma del co-asesor¹

¹ Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.

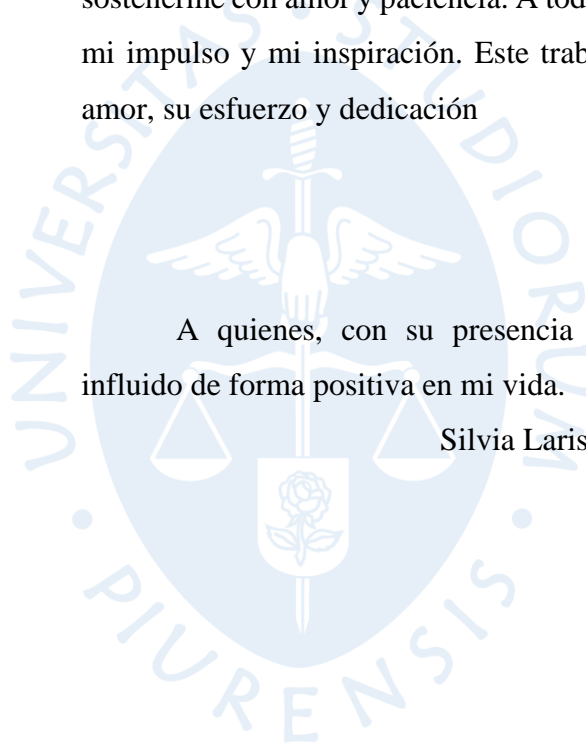
Dedicatoria

A mi mamá Julia, por ser la luz de mi vida y hoy la estrella más brillante en mi cielo. A mi papá Leoncio, te llevo siempre presente y sé que este también fue tu sueño. A mi mamá Milagros, por tu amor infinito, esfuerzo y sacrificio a lo largo de todo este camino. Este y todos mis logros también son tuyos. A mi papá William, por decidir estar, por tu apoyo y por recordarme siempre que nunca estoy sola. A mis hermanos Valeria y Martín, mi motor en la vida y la razón que siempre me impulsa a seguir. A Paul, por acompañarme a lo largo de estos años, por creer en mí y por sostenerme con amor y paciencia. A todos ustedes por ser mi raíz, mi impulso y mi inspiración. Este trabajo es un homenaje a su amor, su esfuerzo y dedicación

Yulia Isabel Rivera Sosa

A quienes, con su presencia visible o invisible, han influido de forma positiva en mi vida.

Silvia Larissa Belén Sandoval López



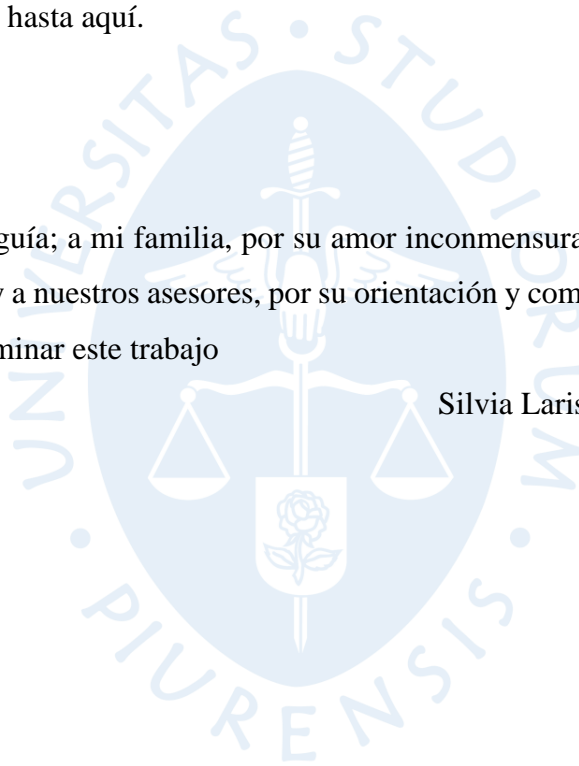
Agradecimientos

A Dios, por bendecirme cada día, guiarme y darme la fortaleza para culminar esta etapa. A la Dra. Patricia Anahí Lescano Feria y al Dr. Diego San Martín Villaverde, por su tiempo, orientación y apoyo en la elaboración de este trabajo. Sin ustedes, este logro no habría sido posible. A Larissa, mi compañera de tesis, por su amistad, soporte y por acompañarme en cada etapa de este proceso. A Carlos Guerrero, quien ha sido un verdadero referente en mi desarrollo profesional, por su constante disposición para compartir su conocimiento y experiencia. A mi familia y a Paul, por su cariño, apoyo y por creer siempre en mí. A mis amigos del trabajo, del colegio y de la universidad, por su compañía, sus palabras de aliento y por hacer más llevadero este camino con su amistad sincera. A todos ustedes, gracias por acompañarme, y ser parte de cada paso que me llevó hasta aquí.

Yulia Isabel Rivera Sosa

A Dios, por su guía; a mi familia, por su amor inconmensurable; a mis amigos, por su motivación constante; y a nuestros asesores, por su orientación y compromiso, sin los cuales no habría sido posible culminar este trabajo

Silvia Larissa Belén Sandoval López



Resumen

La regulación del sector hidrocarburos en Perú es un tema de gran relevancia, especialmente en lo que respecta a la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Esta investigación se enfoca en analizar las claves de dicha normativa y su impacto sobre la responsabilidad civil de las empresas operadoras en el sector.

El marco legal que regula la SST en este sector comprende un conjunto de leyes, reglamentos y normas técnicas que buscan garantizar condiciones de trabajo seguras para los trabajadores que prestan servicios en actividades calificadas como de alto riesgo. Entre las principales disposiciones se encuentran la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), su reglamento, y las disposiciones del Ministerio de Energía y Minas (MINEM) y el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN).

El objetivo principal de esta investigación fue evaluar la incidencia de la normativa de SST en la responsabilidad civil de las empresas operadoras, así como la necesidad de un enfoque más equilibrado que proteja tanto a los trabajadores como a los empleadores diligentes. A través de un análisis detallado de los principales aspectos legales y las responsabilidades atribuibles a las empresas, esta tesis propone una revisión crítica del sistema actual de responsabilidad civil, que tiende a presuponer la culpa del empleador en accidentes laborales sin una evaluación adecuada de su cumplimiento con las normativas de seguridad.

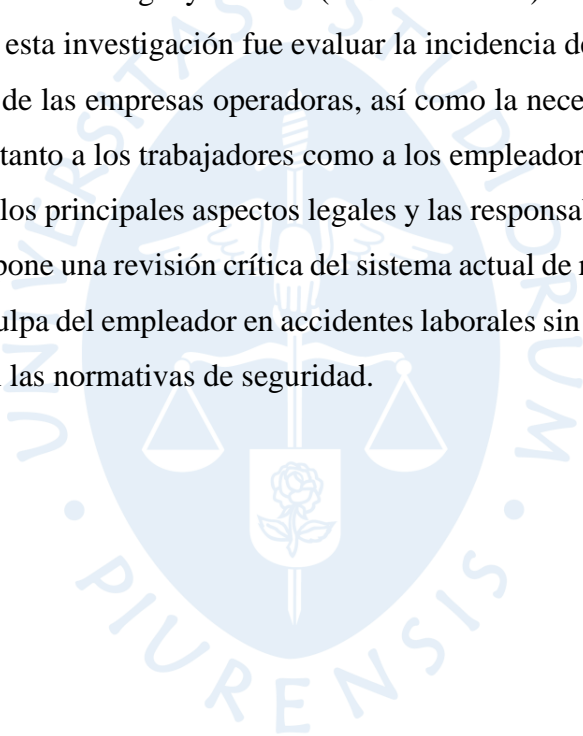


Tabla de contenido

Introducción.....	13
Capítulo 1 Sector de hidrocarburos en el Perú	15
1.1 Sector hidrocarburos; definición, características e importancia de la estrategia nacional.....	15
1.1.1 Sector hidrocarburos	15
1.1.2 Definiciones	16
1.1.3 Características	16
1.1.4 Importancia de estrategia nacional.....	19
1.2 Regulación del sector hidrocarburos.....	22
1.2.1 Regulaciones internacionales y estándares	22
1.2.2 Legislación nacional	23
1.3 Institucionalidad.....	31
1.3.1 Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN).....	34
1.3.2 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA).....	34
1.3.3 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).....	35
1.3.4 Dirección General de Capitanías y Guardacostas del Perú (DICAPI).....	35
Capítulo 2 Seguridad y salud en el trabajo en el sector hidrocarburos	37
2.1 Contenido constitucional al derecho a la seguridad y salud en el trabajo	37
2.1.1 Derecho a la vida, a la dignidad, al trabajo y a la salud.....	37
2.1.2 Derechos a la seguridad y salud en el trabajo desde el ámbito internacional	40
2.1.3 Normativa peruana y régimen interno de SST	43
2.1.4 Principios del régimen interno de SST	44
2.1.5 Riesgos laborales y accidentes en el sector hidrocarburos	46
2.1.6 Normas de seguridad y salud laboral ocupacional aplicables al sector hidrocarburos	50
2.1.7 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783).....	50
2.1.8 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Hidrocarburos (Decreto Supremo N° 043-2007-EM).....	51
2.2 Análisis crítico de la LSST en Perú y su reglamento	51
2.2.1 Vacíos legales en el cumplimiento de SST	52
2.2.2 Rol fiscalizador de SUNAFIL y OSINERGMIN en la SST.....	52
Capítulo 3 El deber de prevención del empleador y su alcance.....	54

3.1	Conceptos relevantes	54
3.2	Características	55
3.3	Obligaciones	56
3.4	Actuar diligente del empleador	57
3.5	Accidentes laborales	58
3.6	Tipos de accidentes	60
3.7	Configuración del accidente laboral	60
3.8	Manifestación de obligaciones de SST	62
3.9	Análisis de la obligación de medios vs. resultado y posición jurisprudencial.....	63
	Capítulo 4 Responsabilidad civil del empleador en el sector hidrocarburos.....	64
4.1	Introducción al régimen de riesgos laborales en el sector hidrocarburos	64
4.2	Naturaleza de la responsabilidad civil del empleador: contractual vs. objetiva	65
4.3	Análisis del SCTR y su función reparadora en el sistema legal peruano	67
4.4	SUNAFIL y su rol frente a los accidentes de trabajo	68
4.5	Fundamentos de la responsabilidad civil del empleador en el Régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo	70
4.6	Responsabilidad civil del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	71
4.6.1	Estándar de conducta diligente en el Régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo	71
4.7	Criterios establecidos por el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional	74
4.8	El factor de atribución aplicable en la responsabilidad civil del empleador en el Régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú	76
4.9	Análisis de casos - jurisprudencia nacional sobre accidentes en sectores de alto riesgo.....	79
4.9.1	Caso 1. Casación Laboral N.º 17113-2015-Ica.....	79
4.9.2	Caso 2. Casación Laboral N.º 11947-2015- Piura	81
4.9.3	Caso 3. Casación Laboral N.º 4258-2016-Lima	82
4.9.4	Caso 4. Casación Laboral N.º 22386-2019 – Del Santa	84
4.9.5	Caso 5. Casación Laboral N.º 19865-2019, Lima.....	86
4.9.6	Caso 6. Casación Laboral N.º 1866-2021, La Libertad	88
4.9.7	Nexo causal de los casos analizados	90
4.9.8	Doctrina peruana sobre responsabilidad civil del empleador	91

Capítulo 5 Hacia una interpretación equilibrada de la responsabilidad del empleador	93
5.1 Análisis crítico del criterio de presunción absoluta de responsabilidad	94
5.2 El deber de prevención como obligación de medios desde el estándar del “empleador razonable”	95
5.3 Propuesta de criterios diferenciados para el sector hidrocarburos.....	96
5.4 Reforma normativa y jurisprudencial recomendada.....	97
5.5 Comparación de la legislación relacionada a la responsabilidad civil con otros países.....	100
5.6 Análisis de la responsabilidad civil del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el derecho interno.....	102
5.7 Toma de postura.....	103
Conclusiones	106
Referencias.....	108



Lista de tablas

Tabla 1 Información del SNMPE, 2025.....	21
Tabla 2 Convenios de la OIT no acogidos por Perú relacionados a la SST.....	42
Tabla 3 Convenios de la OIT acogidos por el régimen interno peruano.....	42
Tabla 4 Régimen legal relacionados a la SST	43
Tabla 5 Accidentes comunes en el sector hidrocarburos - Perú.....	47
Tabla 6 Accidentes en el lugar de ocurrencia	47
Tabla 7 Normas aplicables al sector hidrocarburos en relación a la SST	50
Tabla 8 Características configuradoras del deber de prevención.....	56
Tabla 9 Tipos de accidentes laborales.....	60
Tabla 10 Accidentes laborales de acuerdo al grado de incapacidad	60
Tabla 11 Teorías de la responsabilidad y resarcimiento por daños.....	61



Lista de figuras

Figura 1 Producción de petróleo a junio 2023 MINEM Perú	20
Figura 2 Producción de petróleo a junio 2023 MINEM Perú	20
Figura 3 Registro de accidentes laborales	48
Figura 4 Registro de accidentes por empresas tercerizadas	49
Figura 5 Registro de accidentes de empresas tercerizadas	49



Introducción

El sector de hidrocarburos es un pilar esencial para la economía peruana, proporcionando fuentes importantes de empleo, desarrollo económico e ingresos fiscales. Sin embargo, la naturaleza de sus operaciones implica una serie de riesgos laborales que requieren una regulación específica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La correcta implementación de estas normativas es crucial tanto para la protección de los trabajadores como para evitar los riesgos legales y económicos para las empresas operadoras.

La presente tesis tiene como objetivo analizar las normativas de SST aplicables al sector de hidrocarburos en el Perú, centrándose en su relación con la responsabilidad civil de los empleadores. A través de un examen detallado de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) y los reglamentos del sector, se explora cómo las empresas pueden enfrentar consecuencias legales derivadas del incumplimiento de estas regulaciones, así como el impacto de la responsabilidad civil.

En este análisis, se aborda la cuestión de la obligación de medios versus obligación de resultado, destacando que el deber de prevención en el sector hidrocarburos no exige resultados absolutos, sino que debe cumplirse con la diligencia correspondiente (obligación de medios). Además, se discute la obligación del empleador de contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), establecido por la Ley N° 26790 y el Decreto Supremo N° 003-98-SA, que cubre atención médica, pensiones, invalidez y sobrevivencia, y cómo esta obligación influye en la responsabilidad del empleador.

Una de las teorías relevantes en este estudio es la teoría de la inejecución de obligaciones, que sostiene que la responsabilidad contractual debe probarse mediante culpa (responsabilidad subjetiva). Aquí se analiza la postura de César Puntriano, quien considera que la inejecución de las obligaciones por parte del empleador, en términos de SST, genera responsabilidad, pero requiere pruebas de culpa. En contraposición, la crítica de Cossio a la jurisprudencia que presume automáticamente la responsabilidad del empleador (presunción *iure et de iure*) es también parte integral de este estudio. Cossio señala que esta presunción, sin evaluar el cumplimiento riguroso de las normas, podría resultar injusta para el empleador.

Otro aspecto fundamental que se analiza es la eficacia de SUNAFIL en la fiscalización del cumplimiento de la normativa de SST en el sector hidrocarburos. Se observa que, aunque SUNAFIL tiene una función preventiva teóricamente, en la práctica se enfoca más en sancionar tras accidentes o denuncias, en lugar de prevenir los riesgos laborales mediante acciones más proactivas. Además, la tesis examina la atribución automática de responsabilidad al empleador en el sistema inspectivo, donde SUNAFIL suele asumir la responsabilidad del empleador ante

cualquier incidente o accidente, sin considerar los elementos de responsabilidad contractual. Esto plantea un riesgo para el empleador, ya que no siempre se evalúan adecuadamente las circunstancias que llevaron al accidente.

Para desarrollar todos estos aspectos, el presente trabajo se ha estructurado en cinco capítulos. En el primer capítulo se muestra el contexto del sector hidrocarburos en el Perú y su importancia estratégica a nivel nacional. Así mismo, se presenta el marco normativo aplicable y las entidades competentes en su regulación y fiscalización

En el segundo capítulo se explica el contenido del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, desde una perspectiva constitucional e internacional. Así también, se expone la legislación nacional del sector hidrocarburos y los desafíos que enfrenta su aplicación.

En el tercer capítulo se aborda el deber de prevención del empleador, sus características y obligaciones con la finalidad de poder entender la actual controversia doctrinal y jurisprudencial que existe en el Perú debido a las diferencias en su configuración como obligación de medios o de resultado.

El cuarto capítulo analiza la responsabilidad civil del empleador en el sector hidrocarburos, a partir del estudio de: la normativa aplicable, el rol del SCTR, la actuación inspectiva de SUNAFIL, la jurisprudencia relevante y de los elementos de la responsabilidad civil.

Por último, en el quinto capítulo se sugiere establecer una interpretación equilibrada del régimen de responsabilidad del empleador teniendo en cuenta todas las deficiencias del modelo actual y la existencia de criterios diferenciados para sectores del alto riesgo lo que lleva a establecer una propuesta de reforma normativa a fin de precisar los límites de la responsabilidad del empleador y al mismo tiempo garantizar una protección adecuada al trabajador.

Capítulo 1

Sector de hidrocarburos en el Perú

1.1 Sector hidrocarburos; definición, características e importancia de la estrategia nacional

1.1.1 Sector hidrocarburos

El glosario del subsector hidrocarburos¹ define normativamente a las actividades de hidrocarburos como aquellas realizadas por empresas autorizadas a la exploración, explotación, procesamiento, refinación, almacenamiento, transporte o distribución, además de las actividades de comercialización de los mismos.

Los hidrocarburos son compuestos orgánicos formados únicamente por átomos de carbono e hidrógeno. Se clasifican como compuestos químico-orgánicos y pueden encontrarse en diferentes estados físicos en la naturaleza: en estado líquido natural como el petróleo, en estado líquido por condensación, como los condensados y los líquidos del gas natural; en estado gaseoso, como el gas natural y; en estado sólido, en forma de hidratos de metano, también llamados clatratos de metano (Decreto Supremo N.º 032-2002-EM).

La industria de la petroquímica ha incrementado el uso del petróleo en la fabricación de numerosos productos de uso común, como plásticos, fibras sintéticas, lapiceros, tela de ropa de baño, cremas, pinturas, insecticidas, muchas partes de máquinas, electrodomésticos e incluso botellas de gaseosa. Por lo tanto, las empresas modernas del sector hidrocarburos han adoptado una gestión social y ambiental responsable. Parte de esta gestión consiste en mejorar la calidad de vida de los pobladores de las zonas donde opera (*Stakeholders*), a fin de mejorar las relaciones comunitarias y prevenir impactos ambientales.

La Ley 26221 - Ley Orgánica de Hidrocarburos (LOH), otorga competencias específicas al Ministerio de Energía y Minas (MINEM), entre ellas, la elaboración, aprobación, propuesta y aplicación de la política del sector, así como de dictar las demás normas pertinentes². Aunado a ello, otorga competencias al Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minas (OSINERGMIN), entre ellas, la supervisión de los aspectos legales y técnicos de las actividades de hidrocarburos en el territorio nacional. (Ley N° 26221, 1993)

¹ Glosario, siglas y abreviaturas del subsector hidrocarburos, aprobado por Decreto Supremo N° 032-2002-EM y modificatorias.

² Artículo 5° de la LOH, modificado por Ley N° 26734

1.1.2 Definiciones

La Ley Orgánica de Hidrocarburos N° 26221 en adelante LOH, define el término hidrocarburos como todo compuesto orgánico, gaseoso, líquido o sólido que se compone principalmente de carbono e hidrógeno.

Una definición semejante de Hidrocarburos la encontramos en el Título II de los principios del Decreto Supremo N° 042-2005-EM, la cual replica lo ya conceptualizado por la LOH.

Para el caso de los hidrocarburos, la normativa que regula su aprovechamiento y otorgamiento es de carácter especial, de conformidad con lo establecido en el artículo 66° de la Constitución Política del Perú del año 1993, la cual regula en su segundo párrafo lo siguiente. Por ley orgánica se fijan las condiciones de su utilización y de su otorgamiento a particulares. La concesión otorga un derecho real a su titular, sujeto a dicha norma legal.

1.1.3 Características

El sector hidrocarburos comparte ciertas características con el sector minero, especialmente en lo relacionado con la propiedad y el manejo de los recursos naturales. Existen varios sistemas que regulan la titularidad de estos recursos, los cuales tienen implicaciones jurídicas importantes. A continuación, se explican tres de los principales sistemas en este contexto:

- a) Sistema dominalista: en este sistema, el Estado es el propietario principal de los recursos naturales, como el petróleo, el gas o los minerales. Aunque la propiedad es del Estado, se permite que personas u organizaciones privadas usen o exploten estos recursos bajo condiciones específicas establecidas por la ley. Este enfoque se utiliza comúnmente para gestionar los recursos naturales de manera que se proteja el interés público y se controle su uso de manera sostenible (O'diana, 2016, pp. 455-456).
- b) Sistema de accesión o fundiario: este sistema se basa en un principio jurídico que sostiene que una persona puede adquirir propiedad sobre un bien al agregarle algo de manera natural o artificial. En otras palabras, cuando un bien o recurso se asocia a otro de manera permanente, la propiedad sobre ese nuevo bien puede ser transferida al dueño del bien original. Este sistema se aplica en situaciones en las que se agregan elementos o recursos a una propiedad ya existente, como en el caso de la minería o la agricultura, donde la acumulación de recursos puede llevar a la expansión de la propiedad (O'diana, 2016, pp. 455-456).
- c) Sistema de *res nullius*: Este principio establece que ciertos bienes, como recursos no reclamados o encontrados en el ambiente, pueden ser adquiridos por quien los descubra o

los aproveche, bajo la condición de que no sean reclamados por otro. En el caso de los recursos naturales, esto implica que un recurso que no esté siendo explotado por nadie puede ser reclamado por quien lo encuentre, siempre y cuando no exista una titularidad previa (principios liberales de John Locke) (O'diana, 2016, pp. 455-456).

1.1.3.1 Sistema dominalista. Al margen de las discrepancias doctrinarias con el régimen regalista, en competencia nacional, este sistema se conforma imputando la titularidad originaria de los recursos minerales al compuesto jurídico, político y social llamado Nación. Este modelo teórico separa al propietario superficial del terreno (puede recaer en particulares, comunidades campesinas, o inclusive el mismo Estado) del titular originario de los recursos naturales (Salazar, 2014, p. 366).

En el sistema dominalista, si bien el Estado ejerce el dominio de los recursos naturales, éste actúa como un apoderado de los intereses y administrador, quien a su vez es el responsable del colectivo que representa. Este modelo es recogido en todo América Latina; y, en el Perú, el artículo 66° del Ordenamiento Constitucional del 93, acoge el sistema dominalista al exteriorizar en su primer párrafo que, los recursos naturales, ya sean renovables o no renovables, son propiedad del País, mandato constitucional que es integrado a la Ley N° 26821, Ley Orgánica para el Aprovechamiento Sostenible de los Recursos Naturales; donde se especifica a los minerales e hidrocarburos como parte de los recursos naturales y conforme a los alcances al que refiere el artículo I de la mencionada ley (Salazar, 2014, pp. 366-367).

Este modelo tiene implícito lo siguiente: Control Gubernamental, en mérito a que el Estado tiene la autoridad para supervisar y dirigir la explotación de recursos de manera que sea coherente con las políticas públicas y los objetivos de desarrollo nacional; Ingresos para el Estado, puesto que los permisos y concesiones pueden ser una importante fuente de ingresos fiscales que el Estado puede utilizar para financiar infraestructura y servicios públicos; y Protección Ambiental y Social, en tanto al tener control sobre quién y cómo se explotan los recursos, el sistema permite una mejor implementación de las políticas de protección ambiental y social (Salazar, 2014, pp. 366-367).

1.1.3.2 Sistema de accesión. Según el sistema accesión o fundiario *fundus*- heredad, el propietario de un terreno superficial, en mérito a la titularidad de la propiedad y en atención al principio de accesión, se transforma inmediatamente en propietario del yacimiento que se encuentre en el interior de los límites de su propiedad. Este sistema postula que, tanto la superficie y el yacimiento conforman una sola unidad (el yacimiento es un elemento accesorio del bien principal que se encuentra en la superficie) (Franciskovic, 2015, p. 144).

Este sistema proviene del derecho natural, según el cual, los yacimientos que se hallan en un terreno pertenecen al propietario por derecho natural. Este sistema fue amparado por el antiguo derecho romano, que tuvo un notable dominio en la Edad Media, subsiguientemente fue amparado por los fisiócratas a los que encontramos a Quesnay Smith, Hugo Bunge y otros. Este sistema no cubre las necesidades de la explotación minera. Los partidarios de este sistema no han logrado explicar en realidad, las razones por la cual el propietario del terreno (superficie) tiene que hacerse de la propiedad del yacimiento. Actualmente, se puede establecer que suelo y yacimiento son dos aspectos diferentes o, dicho de otro modo, son bienes distintos, sujetos a regímenes jurídicos propios (Franciskovic, 2015, p. 144). Este sistema de accesión, aunque está relacionado con países anglosajones como Estados Unidos, Gran Bretaña y Sudáfrica, posee según Salazar (2014), un antecedente remoto en nuestra legislación, hoy en día derogado, en tanto fue acogido parcialmente por el Código de Minería de 1901.

De acuerdo con el modelo de la accesión, el propietario se transforma en dueño de todo lo que el bien produce. Por ejemplo, en la legislación española (Código Civil artículo 353) esta figura jurídica de la propiedad sobre los bienes da derecho por accesión a todo lo que el terreno produce además de lo que se les une o incorpora, ya sea de manera natural o artificial. En consecuencia, según este modelo, todo lo que derive de la propiedad o incorpore al bien principal le corresponde al propietario.

1.1.3.3 Sistema de *res nullis*. El término latino "res nullius" hace referencia a cosas que no tienen dueño. Este concepto es crucial en el derecho porque establece que cualquier persona puede poseer ciertos bienes. La expresión "res nullius" con frecuencia se refiere a recursos naturales o bienes que no están en posesión de nadie, como animales salvajes, tierras desocupadas o recursos en áreas internacionales, como el espacio ultraterrestre o los océanos internacionales. En atención a este sistema, el Estado concede a su elección una licencia a la persona que brinde mejores garantías y, como resultado de ello, beneficie a una comunidad. El *res nullius*, si bien parte del mismo principio de la ocupación, éste posee una particularidad, que proviene de la intervención que da el Estado mediante una licencia de concesión a un individuo que no va a ser precisamente el descubridor (Zuñiga, 2005, p. 68).

La doctrina ha criticado mucho este sistema. En su publicación, Zúñiga (2005) hace referencia a González Berti para sostener que "No parece estar muy de acuerdo con la naturaleza de las cosas, pero según las tendencias actuales del derecho, todo lo que está dentro del territorio de una nación y no tenga un propietario específico pertenece al Estado como representante de la comunidad". Sin embargo, el hecho de que el descubridor no tenga una preferencia exclusiva por el control de la mina reduce el interés en los hallazgos mineros. En la actualidad, el sistema

de res nullius no tiene buena recepción en la doctrina y en las leyes modernas, el mismo que ha permitido con el transcurrir del tiempo se adopten otros sistemas (Zuñiga, 2005, p. 68),

La principal notabilidad de la res nullius reside en que la propiedad puede ser objeto de ocupación. Mediante la ocupación, cualquier persona puede obtener la propiedad meramente apropiándose de la cosa a través su posesión, sin que transcurra plazo de tiempo alguno (diferente de la usucapión). Al ser res nullius, basta con tomar la propiedad para hacerla suya. Por lo tanto, la *res nullius* simboliza aquello que no ha poseído dueño y puede ser objeto de apropiación a través de la ocupación (Zuñiga, 2005).

1.1.4 Importancia de estrategia nacional

El sector hidrocarburos constituye una fuente significativa de ingresos al erario nacional, lo que sostiene la importancia de este sector como un aliado estratégico para el desarrollo económico y social del país. Respecto al desarrollo económico, se constata en la cifra reportada por el gremio minero energético.

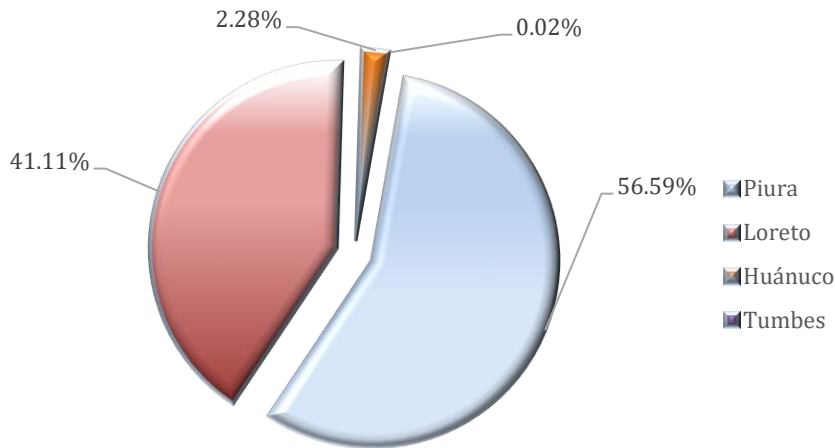
Las regalías correspondientes al periodo de enero a junio de 2025 alcanzaron un total de US \$568,042,900.65. En relación con este tema, Perúpetro informó que, durante el año 2025, las empresas del sector hidrocarburos abonaron las siguientes cantidades por concepto de regalías: US \$460,170,765.26 millones por la explotación de gas natural y US \$107,872,135.39 millones por petróleo. Además, en enero de 2025, Perúpetro reportó un total de S/ 223,069,241.16 millones por concepto de canon petrolero (Perúpetro, 2025).

Perúpetro, señaló que la promoción del sector hidrocarburos viene favoreciendo inversiones superiores a US \$4,000 millones desde el año 2019 a 2023. Esto genera más impuestos, canon, regalías y empleo, repercutiendo en el desarrollo económico nacional en beneficio de los peruanos. Dentro de los mayores productores de petróleo provendrá de lotes ubicados importantemente en la cuenca Marañón (lotes 67, 64, 95, 192 y 8) una de las estrategias comerciales será asegurar la operatividad del Oleoducto Norperuano o concretar elecciones de transporte para su producción (El Peruano, 2019a).

De acuerdo con el reporte estadístico del MINEM Perú, la participación regional de la producción de petróleo al mes de junio del año 2023:

Figura 1

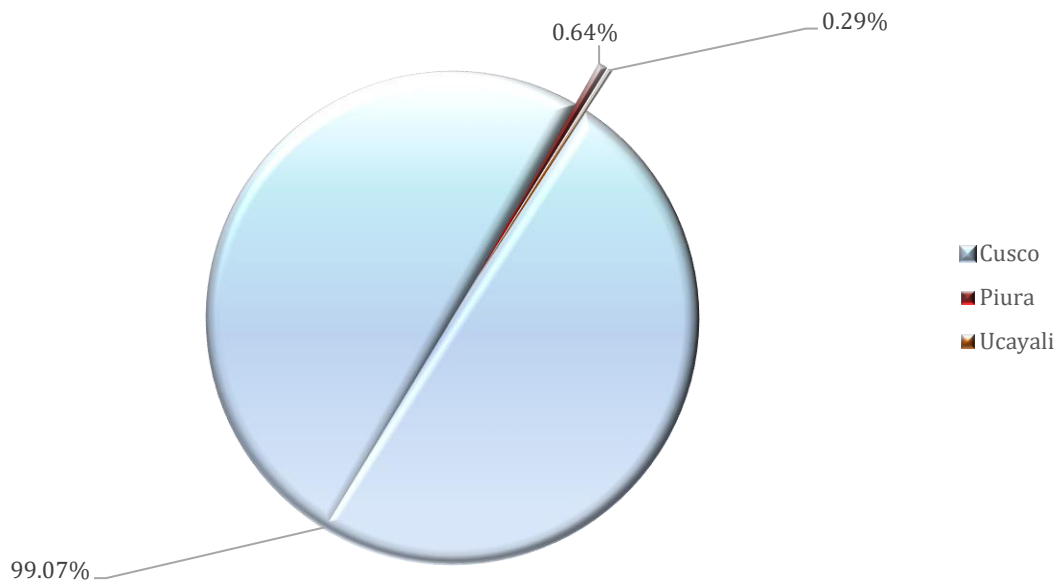
Producción de petróleo a junio 2023 MINEM Perú



La participación de la producción de gas natural fue la siguiente:

Figura 2

Producción de petróleo a junio 2023 MINEM Perú



La producción fiscalizada de hidrocarburos líquidos al mes de enero de 2023 fue de 118,278 BPD; inferior en 1,844 Bpd comparado al mes anterior (diciembre 2022) mientras que

la producción de barriles de petróleo por día fue en promedio de 40 mil barriles en el año 2023 (MINEM, 2023).

Perúpetro prevé que la extracción de petróleo alcance los 57.8 miles de barriles diarios para 2024, un aumento del 49.6% en comparación con 2023. Esta proyección se basa en un mayor rendimiento del Lote 95 (Petrotal) y la activación de los lotes III, XIII, entre otros, así como la puesta en funcionamiento del Lote 192 por Petroperú (AES Hidrocarburos - Osinergmin, 2024).

La SUNAT, también ha establecido que, las exportaciones de hidrocarburos ascendieron a US \$6,151 millones en el año 2022, un incremento del 57,8% comparado con el 2021. Bajo este escenario SUNAT, ha confirmado que, las exportaciones de petróleo crudo aumentaron remesas por US\$ 508 millones (+75,7%) durante todo el 2022, representando un 8% de los envíos de hidrocarburos y un incremento del 42,3% del volumen exportación en la misma partida (833,105 tn en el año 2022). Los derivados de petróleo también registraron exportaciones por US\$ 5,642 millones (+56% año 2022), cifra que simboliza el 92% de las exportaciones del subsector hidrocarburos y un incremento del 14,8% de los volúmenes exportados (6.5 tn en año 2022) (ComexPerú, 2023).

Actualmente, la producción de petróleo está en 46,804 barriles diarios, de acuerdo al reporte al mes de enero del 2025 de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, y en minería metálica el zinc es uno de los minerales de mayor producción en un 49,4% (SNMPE, 2025).

Tabla 1

Información del SNMPE, 2025

Rubro	Incremento	Mes / año
Hidrocarburos	8,55%	Enero 2025
Minería metálica		
Zinc	49,4%	
Plomo	24,5%	
Plata	18,5%	Abril 2025
Hierro	5,8%	
Oro	2,9%	
Estaño	1,8	

Nota: Adaptado por las autoras a partir de la información del SNMPE, (2025)

1.2 Regulación del sector hidrocarburos

1.2.1 Regulaciones internacionales y estándares

Las regulaciones internacionales y estándares relacionados con la normativa del sector hidrocarburos abordan aspectos como la seguridad, la protección ambiental, la transparencia y la responsabilidad social en este sector a nivel global. Algunos de los más destacados son:

a) ISO 14001:2015- Sistemas de gestión ambiental

Es una norma internacional cuyo propósito es brindar a las organizaciones estándares de referencia para el cuidado del medio ambiente en armonía con el desarrollo socioeconómico de la empresa, estableciendo requisitos específicos para que una organización logre cumplir con los objetivos establecidos en el sistema de gestión ambiental (ISO 14001:2015).

Así pues, las empresas prestadoras de servicios de producción de hidrocarburos generan un gran impacto ambiental relacionado al inadecuado manejo de residuos sólidos peligrosos, en símil, dentro de este sector las empresas deberán mejorar el manejo de sus residuos aceitosos, pues estos deben considerarse como una amenaza medioambiental, siempre y cuando la aplicación de tecnologías y programas de gestión no se implementan adecuadamente (ISO 14001:2015).

De esta forma, la orientación de los requisitos de la Norma ISO 14001:2015 como herramienta de mejora continua para las organizaciones, permite el alcance de un sistema de gestión ambiental que, organizará los objetivos ambientales, de acuerdo con su contexto del sector, en aras de disminuir los riesgos de la operación de extracción de hidrocarburos (ISO 14001:2015).

b) ISO 45001:2018- Seguridad y salud en el trabajo

Es una norma internacional que esboza todas las condiciones necesarias para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, ofrece orientación para la seguridad en el lugar de trabajo, para la implantación de sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Asimismo, permite a las organizaciones mejorar proactivamente su rendimiento (ISO 45001:2018(es)).

Se trata de una normativa que se centra en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, tal es así que tiene como objetivo especificar requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como proporcionar orientación para su uso, con la finalidad de permitir la proporción de lugares de trabajo seguros y saludables. De esta manera, se pretende prevenir lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo. Es relevante para la industria de hidrocarburos debido a los riesgos laborales inherentes a esta industria (ISO 45001:2018(es)).

Dentro del sector hidrocarburos, el ISO 45001:2018 se otorga a aquellas empresas que poseen sistemas de gestión de personal y sostenibilidad, asimismo, que acreditan que sus procedimientos de almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de hidrocarburos líquidos y biocombustibles responden a los estándares de calidad y se realizan bajo estrictos protocolos de seguridad en pro de la gestión de riesgos y el beneficio de la salud de sus trabajadores.

c) Directrices voluntarias de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos

Aunque no es un estándar vinculante, estas directrices proporcionan un marco para que las empresas evalúen y aborden los impactos de sus operaciones en los derechos humanos. Son aplicables a todas las industrias, incluido el sector hidrocarburos.

d) Directrices de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) para Empresas Multinacionales

Estas directrices ofrecen recomendaciones a las empresas en áreas como empleo, medio ambiente, derechos humanos y lucha contra la corrupción. Las empresas multinacionales en el sector de hidrocarburos pueden usar estas directrices para operar de manera ética y responsable.

Y es que estas directrices tienen como objetivo esencial garantizar que cada una de las actividades que desarrollan las empresas multinacionales se efectiven sin conflicto alguno con las políticas nacionales de los países de la OCDE. De esta manera, se pretende fortalecer las alianzas estratégicas y la confianza mutua entre las empresas y las autoridades gubernamentales (ISO 45001:2018(es)).

1.2.2 *Legislación nacional*

1.2.2.1 Regulación constitucional de los recursos naturales presente en la Constitución Política de 1993. En la regulación jurídico legal peruana referida a los recursos naturales, inclusive la regulación de las facultades estatales, derechos particulares al uso y aprovechamiento sobre ellos, poseen un procedimiento constitucional y normas legales extensas. Partiendo del artículo 66 de la Constitución peruana de 1993 hallamos lo siguiente (Constitución Política del Perú, 1993):

Artículo 66.- Los recursos naturales, renovables y no renovables, son patrimonio de la Nación. El Estado es soberano en su aprovechamiento. Por ley orgánica se fijan las condiciones de su utilización y de su otorgamiento a particulares. La concesión otorga a su titular un derecho real, sujeto a dicha norma legal.

Las Naciones Unidas, ha establecido que, los recursos naturales poseen las siguientes características: deben ser proporcionadas por la naturaleza; deben tener la capacidad de satisfacer las necesidades humanas; y, su apropiación y transformación requieren del

conocimiento científico, tecnológico y de las posibilidades económicas del Estado donde se hallan ubicados. Además, se diferencia entre los recursos renovables (capacidad de reproducirse o regenerarse); y, los recursos no renovables (sin la capacidad de reponerse en un periodo determinado, siendo considerados como recursos agotables) (Organización de las Naciones Unidas, 2010, p. 46).

Este citado artículo de la Constitución peruana reconoce la soberanía en el aprovechamiento de los recursos naturales, sean estos renovables o no, por ser patrimonio de la Nación. De otro lado, otra norma que forma parte del bloque de constitucionalidad de los recursos naturales es la Ley 26821- Ley Orgánica para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, la misma que en su artículo 4 establece que, los recursos naturales mantenidos en su fuente sean estos renovables o no, son Patrimonio de la Nación. Los frutos y productos de los recursos naturales, obtenidos en la forma establecida en la presente la mencionada Ley, son del dominio de los titulares de los derechos concedidos sobre ellos (Congreso de la República, 1997, p. Art. 4).

Desde el punto de vista de Huapaya (2014, p. 329), el Tribunal Constitucional mediante Expediente 3-2006 PI/TC, ha establecido que, el espectro radioeléctrico, también forma parte de los recursos naturales y es de dimensiones limitadas. En consecuencia, guarda estricta relación a lo establecido en el artículo 66 de la Carta Magna, considerándose también como patrimonio de la Nación y el Estado y su soberanía en su explotación. Otra posición del máximo intérprete de la Constitución peruana ha sido lo señalado en Exp. 48-2004 PI/TC, en el cual sostiene que, los recursos naturales a los que hace referencia el artículo 66, son considerados in totum – en conjunto, y forman parte del patrimonio de la Nación, por lo que, su explotación no puede ser apartada del interés nacional.

a) El periodo de implementación de las reformas normativas en la Constitución Política de 1979

Antes de la vigencia de la Constitución Política actual de 1993, la Carta Magna de 1979 estableció un régimen normativo precisando que los recursos naturales formaban parte del patrimonio del Estado. Por tanto, el Estado podía competir con otras empresas privadas realizando, netamente, actividad empresarial. Y es que, en su contenido, la Constitución de 1979 reguló en su artículo 118 que los recursos naturales, renovables y no renovables eran patrimonio de la Nación. Además, hacía una inclusión detallando a los minerales, tierras, bosques, aguas y, en general, todos los recursos naturales y fuentes de energía que pertenecían al Estado. Asimismo, en su artículo 119, la anterior Carta Magna resaltó que el estado tenía el deber de preservar los recursos naturales y fomentar su racional aprovechamiento.

Claramente, esta finalidad presente en la anterior Carta Magna había conllevado a que en la primera mitad de la década de 1990 se llevarán a cabo una serie de reformas fiscales, legales y económicas más atractivas para la inversión privada, en un esfuerzo por estimular la economía del país.

Como resultado, se creó la Ley Orgánica de Hidrocarburos, específica para la industria de hidrocarburos y cuyo contenido será de especial análisis más adelante. Esta introdujo cambios significativos en la creación, gestión y utilización de las actividades relacionadas con los hidrocarburos. Ello resulta interesante e importante, en tanto que, para reactivar y atraer la inversión extranjera y nacional a Perú, a principios de los años noventa se modificó el marco jurídico de los hidrocarburos.

b) Las condiciones de la inversión privada a la luz de la Constitución Política del Perú de 1993

En materia de recursos naturales, la actual Constitución Política del Perú de 1993 detalla en su artículo 66 que los recursos naturales, ya sean renovables o no renovables, constituyen patrimonio de toda la Nación. Además, se precisa que el Estado es soberano en su aprovechamiento, por tanto, las condiciones de su utilización y otorgamiento (por ejemplo, la concesión) serán establecidas a través de una ley orgánica. Posteriormente, en su artículo 67 detalla que el Estado tendrá el deber de promover el uso sostenible de los recursos naturales.

Pérez (2009) resalta que, la actual Carta Magna fue creada con el objetivo de atraer las inversiones privadas, para ello, el gobierno de ese entonces formuló a nivel constitucional diversos mecanismos, como, por ejemplo, los contratos-ley, a fin de dotar de garantías de estabilidad jurídica en dichas inversiones. Debido al incumplimiento de los contratos por parte del gobierno peruano y al ambiente abiertamente hostil hacia la inversión extranjera, la situación en torno a la industria petrolera continuó dominada por un alto nivel de desconfianza hacia los inversionistas extranjeros. Esta situación sólo empezaría a cambiar con la promulgación de la Constitución de 1993, bajo el gobierno de Alberto Fujimori (p. 215).

1.2.2.2 Normas que conforman el bloque constitucional del Art. 66 de la Constitución peruana. Ley 26821. El artículo 3 considera como recursos naturales los siguientes:

- a) Las aguas: superficiales y subterráneas;
- b) El suelo, subsuelo y las tierras por su capacidad de uso mayor: agrícolas, pecuarias, forestales y de protección;
- c) La diversidad biológica: como las especies de flora, de la fauna y de los microorganismos o protistas; los recursos genéticos, y los ecosistemas que dan soporte a la vida;

- d) Los recursos hidrocarburíferos, hidroenergéticos, eólicos, solares, geotérmicos y similares;
- e) La atmósfera y el espectro radioeléctrico;
- f) Los minerales;
- g) Los demás considerados como tales.

Ley 29338, Ley de Recursos Hídricos: el artículo 2 regula que, el agua conforma el patrimonio del Estado. Su dominio sobre ella es inalienable e imprescriptible, constituye un bien de uso público. La mencionada norma legal también deja establecido que sobre el agua en territorio peruano no existe propiedad privada. El artículo 45 de la acotada norma ha establecido que el Estado otorga licencia, permiso y autorización de uso de agua a los particulares, asentando así la posición del Estado sobre la conservación y dominio sobre los recursos. (Congreso de la República, 2009)

Ley Orgánica de Hidrocarburos (Decreto Supremo N° 042-2005-EM, 2005) Artículo 8: son propiedad de la Nación los hidrocarburos *in situ*. El Estado concede a PERÚPETRO S.A. los derechos de propiedad sobre los hidrocarburos con la finalidad de que este último pueda realizar contrataciones relacionadas a la exploración y explotación, conforme con lo establecido en la Ley.

El Perú tiene la propiedad de los hidrocarburos *in situ*. En el artículo 66 de la Constitución peruana se establece que los recursos naturales, ya sean renovables o no renovables, pertenecen a la Nación y el Estado tiene la soberanía de utilizarlos. Esto incluye hidrocarburos subterráneos como el petróleo y el gas natural. En Perú, el gobierno regula la explotación de estos recursos a través de agencias como Perúpetro, la cual se encarga de promover, negociar, suscribir y supervisar los acuerdos de explotación de hidrocarburos. La normativa especial peruana sobre hidrocarburos regula las condiciones y los procedimientos para la explotación de dichos recursos, con el fin de garantizar que se lleve a cabo de manera efectiva y sostenible para el país, al mismo tiempo que se preserva el medio ambiente.

El marco legal y constitucional garantiza que las ganancias provenientes de la extracción de hidrocarburos contribuyan al progreso del país mediante la financiación de programas sociales, infraestructura y otros proyectos de interés público.

El artículo 10 del decreto antes mencionado también faculta a Perúpetro lo siguiente: a) Contrato de Licencia, donde Perúpetro S.A., puede celebrar contratos con terceros y por el cual éste adquiere la autorización de explotación y explotación; transfiriendo así Perúpetro S.A. los derechos de propiedad de los hidrocarburos que se extraigan a un contratista, quien a su vez debe asumir los pagos por las regalías al Estado; y, b) Contrato de servicios, donde Perúpetro S.A. celebra con el contratista, para realizar actividades de exploratorias y explotación de

hidrocarburos, recibiendo el Contratista un pago en relación a la producción supervisada de hidrocarburos.

Se podría admitir que esta normativa es la base para la regulación del subsector de hidrocarburos.

En la presente normativa, se hace referencia a las distintas formas contractuales en las que se puede realizar las actividades de exploración y de explotación de hidrocarburos. El artículo 10 detalla las siguientes:

- Contrato de licencia
- Contrato de servicios
- Otras modalidades de contratación

Un aspecto relevante que destacar es que el artículo 13° no establece ninguna distinción ni discriminación respecto a las personas naturales o jurídicas que pueden celebrar contratos en todo el territorio nacional, ya que incluye tanto a personas naturales o jurídicas nacionales como extranjeras.

Por otro lado, resulta interesante el hecho de que la presente normativa haya fijado responsabilidades técnicas y económico-financieras al contratista quién, de conformidad con lo establecido en el artículo 27, está encargado de proporcionar a su propio riesgo todos los recursos técnicos y económicos financieros que comprendan la ejecución de los contratos. En dicho articulado, se resalta que será de su responsabilidad todas las inversiones, costos y gastos en las que se incurra por ello.

El Decreto Ley 25977, Ley General de Pesca en su artículo 2 establece que, son patrimonio del Estado los recursos hidrobiológicos que se encuentren en las aguas de la jurisdicción del Perú. En ese sentido, el Estado regula el manejo y explotación racional de los recursos que se encuentren en ellos, fundamentando que la actividad pesquera es de interés del País. Por lo tanto, para la administración, usufructo y para la acuicultura que se realice en terrenos públicos, fondos o aguas marinas o continentales, se necesita de una concesión de parte del Estado. Para los casos de acuicultura en predios privados; actividades de investigación; incremento de flota; e instalación pesquera industrial, se necesita de una autorización; para la operación de embarcaciones pesqueras nacionales y extranjeras, se necesita de un permiso; y finalmente, la operación de plantas de procesamiento de productos pesqueros se necesita de una licencia.

La Ley 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre, en su numeral 8 del artículo II del Título Preliminar establece que, el Estado posee el dominio de los recursos forestales y de fauna silvestre. El artículo 51 de la citada ley, también regula que, el Estado otorga concesión forestal

para la explotación de los recursos forestales. La concesión puede ser maderable, para productos forestales distintos a la madera, de conservación y de ecoturismo. (Ley 29763)

El Decreto Supremo N° 020-2007-MTC, TUO del Reglamento General de la Ley de Telecomunicaciones, en su artículo 199 señala que, el espectro radioeléctrico conforma un recurso natural perteneciente al Estado peruano. Sumado a ello, el artículo 204 de la misma norma señala que, para el uso del espectro radioeléctrico es necesario una concesión o autorización de la prestación de telecomunicaciones.

1.2.2.3 El Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos y modifican diversas disposiciones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 043-2007-EM. La presente normativa tiene como objeto esencial la preservación de la integridad y salud de quienes realizan actividades de hidrocarburos, así como de terceras personas que se encuentren frente a eventuales riesgos como parte de dichas actividades. Al igual que las personas, la regulación también incluye la protección de instalaciones, equipos y otros bienes para garantizar la continuidad de las operaciones y, con ello, la mejora de la productividad.

En materia de seguridad, el artículo 8 de la presente normativa se condice con la adecuación a cambios normativos y tecnológicos con la finalidad de permitir la incorporación de nuevos desarrollos tecnológicos, productos, materiales o requerimientos. Y es que, brindan la oportunidad a las empresas autorizadas de recomendar el uso de otros códigos y estándares equivalentes o prácticas de diseño, construcción, operación o mantenimiento, siempre que se condigan con la industria internacional de hidrocarburos (Decreto Supremo N° 043-2007-EM).

La Ley que crea el Sistema de Seguridad Energética en Hidrocarburos y el Fondo de Inclusión Social Energético, Ley N° 29852 (2012).

Según lo regulado en el artículo 1 de la presente ley, el Sistema de Seguridad Energética en Hidrocarburos permitirá dotar de infraestructura requerida para brindar seguridad al sistema energético. De esta manera, dicho sistema estará constituido por redes de ductos e instalaciones de almacenamiento con el fin de asegurar el abastecimiento de combustible al país.

Cabe resaltar que dicho sistema será remunerado mediante un cargo tarifario a la infraestructura de la red nacional de ductos de transporte de productos líquidos derivados de los hidrocarburos y líquidos de gas natural, así como a su suministro; conforme con lo indicado en el artículo 2 de dicha ley. Asimismo, a través del artículo 5 de la presente ley, también se crea el fondo de inclusión social energético (FISE), el cual tiene como fines, por un lado, la masificación del uso del gas natural mediante el financiamiento de las conexiones de consumidores regulados y conversiones vehiculares y, por otro, la compensación para el desarrollo de nuevos suministros en la frontera energética (Ley N.° 29852).

El Reglamento de las Actividades de Exploración y Explotación de Hidrocarburos, aprobado mediante (Decreto Supremo N.º 032-2004-EM).

A través del artículo 1 de esta normativa se pretende normar las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos en el territorio nacional a fin de obtener la recuperación máxima eficiente de los hidrocarburos de los reservorios.

Resulta esencial mencionar que esta normativa también regula los aspectos relacionados con la protección ambiental y seguridad. Esto se puede evidenciar en el artículo 12, el cual indica que los desechos y desperdicios producidos durante la exploración y explotación serán manejados en base a la protección de la flora y fauna local. Cabe resaltar que, en todo el capítulo III de esta normativa, se regulan las condiciones básicas de alojamiento para el personal en un determinado campamento base a fin de garantizar la protección de su integridad y salud.

La Ley para la Promoción de la Inversión en la Explotación de Recursos y Reservas Marginales de Hidrocarburos a nivel nacional, Ley N° 28109.

La presente ley tiene como objeto central promover la inversión en la explotación de recursos y reservas marginales de hidrocarburos en el país, con la finalidad de aumentar la producción nacional de hidrocarburos, atenuar el déficit de la balanza comercial, producir a través del canon mayores rentas en beneficio de las regiones en que se ubican estos recursos y reservas marginales, y contribuir a la reactivación económica del país y de las regiones con filiación hidrocarburífera.

1.2.2.4 Arraigo del Artículo 66 de la Constitución peruana con la teoría de dominio público o dominialista. El Tribunal Constitucional, mediante acumulación de los expedientes Exp. 15-2001 / 016-2001 y 004-2002-AI/TC, en el fundamento 29 estableció que, los bienes pertenecientes al Estado peruano poseen una doble tipología y de acuerdo con su utilidad pudiendo ser, directo e inmediato (o no) servicio o salvaguarda en mérito al interés público (bienes de dominio público y de dominio privado). (Tribunal Constitucional Peruano, 2004a)

La doctrina en lo referente al dominio público ha establecido también su posición *Traité du domaine public ou de la distinction des biens* - Tratado sobre el dominio público o la distinción de bienes, estableciendo la diferenciación primordial entre dominio público y privado del Estado, siendo el Estado el titular dominialista frente a los recursos naturales a los cuales le ha otorgado una categoría legal (Martínez, 2000, p. 265).

La Ley 29251 que regula los bienes del estado en su numeral 2.2 del Reglamento (Decreto Supremo N° 007-2008 V), ha establecido que los bienes de dominio público son los

destinados al uso público (playas, parques, infraestructura vial, caminos, lo que prestan servicio público como hospitales, instituciones educativas, entre otros). (Ley 29251, 2007)

El artículo 73 de la Constitución Política del Perú describe a los bienes de dominio público, su condición inalienable e imprescriptible. Teniendo en cuenta su condición inalienable, en tanto estos bienes se hallan sacados del tráfico privado son considerados res extra *commercium*; por lo tanto, no poseen la calidad de actos de comercio o gravamen. Mientras que, la condición imprescriptible, involucra que los bienes de dominio público no se encuentran comprendidos en los alcances de la prescripción del dominio.

Bajo este escenario, el artículo 66 de la Constitución Perú ha dejado bien en claro que, los recursos naturales son patrimonio del Estado, sin referirse al dominio público, pero debe entenderse que, el Estado ejerce un poder de dominio sobre los mismos. Vale decir, sin aseverar que el Estado es propietario de estos recursos naturales, se afirma que tiene un poder de dominio eminente sobre los mismos.

El Tribunal Constitucional en el año 2004 señaló que, los recursos naturales como posesión nacional, descansan jurídicamente en el dominio del Estado como soberano en su aprovechamiento, uso y goce. Además de ello, el TC señaló que, los recursos naturales forman parte del dominio público del Estado y se consideran como bienes públicos, que el estado administra y explota de acuerdo a su soberanía (STC N° 048-2004 AI/TC, Fund. 29). (Tribunal Constitucional Peruano, 2004b)

Es preciso establecer lo relacionado al “dominio eminente” que ejercita el Estado sobre los recursos naturales, si bien esto nace del arraigo Constitucional del artículo 66, se debe precisar que ni su desarrollo legislativo (artículo 4 de la Ley 26821- Ley para el aprovechamiento de los recursos naturales), manifiestan lo relacionado al “dominio eminente” a efectos de exponer los alcances de los recursos naturales patrimonio de la Nación.

En lo que refiere al dominio del Estado en el artículo 19 de la Ley 26821 establece que, los derechos para el aprovechamiento razonable de los recursos naturales se conceden a los particulares a través las modalidades que instituyen las leyes específicas para cada recurso natural.

En cualquier contexto, el Estado mantiene el dominio sobre estos, frutos y disfrute de estos. No obstante, al desarrollar la extensión del “dominio eminente” del Estado sobre los recursos naturales, el Tribunal Constitucional indica básicamente a la potestad estatal de regular el desarrollo de la actividad privada ligada a la explotación de aquellos, en mérito a la soberanía del Estado. Puesto que, el artículo 6 de la Ley 26821 dispone que, el Estado posee soberanía en

la explotación de los recursos naturales. Su soberanía se visualiza en la capacidad legislativa que posee, funciones ejecutivas y jurisdiccionales sobre los recursos naturales.

La utilización del vocablo “dominio eminente” por parte del Tribunal Constitucional, manifiesta una noción de difícil conexión con nuestro ordenamiento jurídico administrativo. Máxime, porque la misma Constitución dispone que los recursos naturales son “Patrimonio de la Nación”. Permaneciendo la duda al mismo tiempo sí, es que la Constitución ha acogido un modelo “patrimonialista” o “propiedad” referente a los recursos naturales, o, si ha anexado un modelo dominialista sobre tales recursos. Además, si es que ciertamente existe una individualización entre el concepto de dominio eminente, y el dominio público en nuestro derecho (Huapaya, 2014, p. 330).

El "Patrimonio Nacional" se refiere a todos los bienes y recursos que son propiedad del estado y están destinados al uso y beneficio de toda la población de un país. Este concepto es fundamental en muchos sistemas jurídicos y está profundamente arraigado en las leyes que regulan la gestión y aprovechamiento de los recursos naturales y la protección de bienes culturales e históricos. Sin embargo, desde el punto de vista de Hernández (2011) el vocablo “patrimonio” no distingue entre dominio público y dominio privado (p. 193).

1.3 Institucionalidad

En el marco institucional, las diferentes organizaciones del Estado que desarrollan funciones relacionadas a la explotación de hidrocarburos hallan diversos factores que limitan o fortifican sus actividades. En los factores externos tenemos a las políticas del Estado que recaen en todas las industrias extractivas, también tenemos las políticas económicas, marco legal, la sociedad civil y la disponibilidad de los recursos de hidrocarburos.

Las políticas nacionales peruanas influyen potencialmente en la forma en la cual las distintas organizaciones estatales desarrollan sus funciones y conducen el sector hidrocarburos (organismos que promueven, vigilan, monitorean o se encargan de fiscalizar actividades relacionadas a hidrocarburos). Entre otros factores, existe una gestión sectorizada de esos recursos, que no posee una visión concertada de gestión a largo plazo (Lu et al., 2015, p. 27).

Dentro de las instituciones del Estado tenemos a:

- Ministerio de Energía y Minas y Dirección General de Hidrocarburos y Dirección General de Asuntos Ambientales Energéticos. Estos poseen una autoridad sectorial, y su rol fundamental es definir políticas y tienen una función administrativa. Es el órgano de línea encargado de exponer la política de desarrollo sostenible en materia de hidrocarburos; proponer y/o expedir normas, guías, lineamientos, procedimientos, planes, programas y proyectos necesarios del subsector hidrocarburos; realizar estudios, recopilar, analizar y

publicar la información estadística del Subsector Hidrocarburos; así como, promover las actividades de exploración, explotación, transporte, almacenamiento, refinación, procesamiento, petroquímica, distribución y comercialización de hidrocarburos; y ejercer el rol concedente a nombre del Estado para las actividades de Hidrocarburos, según le corresponda (MINEM, 2023).

El MINEM es la institución rectora del sector energía y minas, formulando y evaluando las políticas nacionales actividades minero-energéticas. Este cuenta con los siguientes órganos de línea:

- Despacho viceministerial de hidrocarburos, el cual se encuentra a cargo del viceministro de hidrocarburos, (inmediata al ministro en el subsector hidrocarburos). Tiene como funciones: dirigir, supervisar, proponer e informar al ministro las políticas de desarrollo sostenible del subsector hidrocarburos, además tiene la responsabilidad de orientar y evaluar las actividades de su competencia en todo el Perú, en mérito a las directivas dadas por el ministro. Este despacho posee la siguiente estructura:
- Dirección general de hidrocarburos, es la institución técnica normativa encargada de proponer y evaluar las políticas del subsector hidrocarburos. Teniendo como principales funciones lo siguiente (MINEM, 2023):
 - Proponer la política del subsector hidrocarburos, normas conexas a la conservación y protección del ambiente.
 - Normar estudios ambientales provenientes de las actividades de energía.
 - Calificar y autorizar estudios ambientales que elaboren instituciones públicas y privadas derivadas del desarrollo de las actividades energéticas.
 - Promueve proyectos y analiza solicitudes de cooperación técnica internacional propios de asuntos ambientales provenientes del sector energía, en coherencia con la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI).
 - Emitir resoluciones directorales dentro de su competencia.

Dirección general de asuntos ambientales de hidrocarburos. Como órgano de línea responsable de implementar acciones relacionadas al Sistema Nacional de Gestión Ambiental en la promoción del desarrollo razonable de las actividades del Subsector Hidrocarburos, en correspondencia con las Políticas Nacionales Sectoriales y la Política Nacional del Ambiente (MINEM, 2023).

- Perúpetro S.A. ejerce una función de promoción y supervisión de la producción.

- Petroperú S.A. como empresa encargada del transporte, refinación, distribución y comercialización de combustibles y productos procedentes del petróleo.
- Ministerio del Ambiente (Servicio nacional de áreas naturales protegidas por el estado), ministerio de desarrollo agrario y riego (Servicio nacional forestal y de fauna silvestre - SERFOR, autoridad nacional del agua) y Ministerio de Trabajo, como organismos normativos y fiscalizadores.
- Ministerio de Economía y Finanzas, como organismo normativo de carácter administrativo y financiero.
- Organismo supervisor de la inversión en energía y minería, como organismo normativo y fiscalizador para salvaguardar el bienestar de la población, de las empresas de electricidad y combustibles para que brinden sus servicios y productos de alta calidad y seguridad. Además, se encarga de garantizar la seguridad de las operaciones mineras (Osinermin, 2022).
- Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las inversiones sostenibles, como organismo certificador ambiental global. El SENACE, un organismo público especializado adscrito al Ministerio del Ambiente es responsable de revisar y aprobar los estudios de impacto ambiental detallados (EIA-d) de los proyectos de inversión de alcance nacional que involucren actividades, construcciones, obras y otras actividades comerciales y de servicios que puedan generar impagos (Ley N° 29968, 2012).
- Organismo de evaluación y fiscalización ambiental, como organismo normativo y fiscalizador. En el marco del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental (SINEFA), el OEFA (2025) regula el ejercicio de la fiscalización ambiental y aprueba las normas necesarias para el ejercicio de la función de supervisión de entidades de fiscalización ambiental.
- Presidencia del consejo de ministros (Organismo de supervisión de los recursos forestales y de fauna silvestre), como organismo que define las políticas de fiscalización y estrategia nacional de gestión integrada de recursos naturales.

De acuerdo con Leyva (2022) Perúpetro S.A., es la encargada de impulsar la inversión en exploración y explotación de hidrocarburos, poseyendo facultades de negociación, celebración, supervisión los contratos y comercialización de los hidrocarburos que se encuentre bajo contrato, conforme lo regula la Ley Orgánica de Hidrocarburos.

Esta institución también desembolsa al tesoro público los ingresos derivados de los contratos, asumiendo además de ello el pago por canon, sobre - canon e impuesto de

participación a la renta. Finalmente, plantea al Ministerio de Energía y Minas - MINEM elecciones de políticas relacionadas a la exploración y explotación de hidrocarburos, participando también en la producción de los regímenes del sector energía y minas, coordinando con las organizaciones para el cumplimiento y preservación del medio ambiente.

1.3.1 Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN)

De conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 043-2007-EM, el OSINERGMIN es el organismo público que se encuentra encargado de la supervisión y fiscalización de dicho reglamento. Así pues, para garantizar que las empresas que trabajan en los sectores de la electricidad, el petróleo y la minería cumplen los requisitos legales de las operaciones que realizan, OSINERGMIN se encarga de la regulación y supervisión de las tarifas. De esta manera, las empresas eléctricas y de hidrocarburos oficiales están bajo la supervisión de esta institución pública, que también vela por que las empresas mineras lleven a cabo sus actividades de forma segura.

Cabe resaltar que, conforme con lo estipulado en el numeral 10.3 del artículo 10 del citado reglamento, esta entidad guarda como funciones esenciales el carácter fiscalizador y sancionador, en tanto que está facultado para realizar el cierre de establecimientos o instalaciones de hidrocarburos, paralización de obras, suspensión de actividades u operaciones de hidrocarburos, entre otras.

Sus funciones son (D. S. N° 043-2007-EM):

- Funciones en el subsector hidrocarburos: supervisión del cumplimiento de las normas técnicas y de seguridad; promoción de comercialización legal de los combustibles; combatir la informalidad, y supervisión la venta exacta y calidad de los combustibles.
- Funciones en el servicio eléctrico: calidad del servicio eléctrico; alumbrado público; fijación de tarifas eléctricas, y funciones resolutorias en segunda instancia.
- Funciones en minería: supervisa la seguridad de las infraestructuras y operaciones de la minería legal grande y mediana, y finalmente tiene competencias sobre denuncias de incumplimiento en las normas de seguridad que involucren infraestructuras mineras formales.

1.3.2 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)

A fin de mantener el equilibrio entre la inversión en actividades económicas y la protección del medio ambiente y, de esta manera, contribuir al desarrollo sostenible de la nación, el OEFA impulsa y promueve el cumplimiento de las obligaciones ambientales en los agentes económicos, así como la mejora del Sistema Nacional de Gestión Ambiental en mérito

a su Ley de creación, la Ley N.º 29325, Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental, modificada por la Ley N.º 30011. El rol que cumple es el de regulación y fiscalización con las Entidades de Fiscalización Ambiental (EFA) a nivel nacional, regional o municipal, además de ser el órgano rector del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental (SINEFA).

Dentro de sus principales funciones se encuentran (Ley N.º 29325):

- Emite informes de las acciones de evaluación, supervisión y fiscalización, sanción y aplicación de incentivos.
- Interviene de forma extraordinaria ante escenarios excepcionales de flagrante daño ambiental, *in situ*. Esta intervención cesa ante la presencia de la autoridad competente.
- Efectúa el seguimiento y supervisión de la ejecución de las medidas determinadas en la valoración ambiental estratégica.
- Supervisa y fiscaliza a las entidades del Estado con capacidades en fiscalización, en el cumplimiento de sus funciones de fiscalizadoras de acuerdo a ley.

Mediante el Decreto Legislativo N.º 1013, promulgado el 13 de mayo del 2008, el Estado peruano otorga facultades al OEFA sobre el sector de hidrocarburos en Perú. Posteriormente, en agosto de 2010, se emitió el Decreto Supremo N.º 130-2010-PCM, que estableció la transferencia de las responsabilidades de supervisión ambiental en hidrocarburos del Ministerio de Energía y Minas al OEFA. La transferencia comenzó en realidad el 1 de agosto de 2011, lo que significó el inicio de la competencia directa del OEFA en la supervisión ambiental de las operaciones de hidrocarburos en Perú. Esta transferencia de competencias se realizó como parte de un proceso más amplio de reorganización y fortalecimiento de la fiscalización ambiental, que también incluyó otros sectores como la minería y la energía. La reorganización se llevó a cabo con el objetivo de centralizar y optimizar la supervisión y fiscalización ambiental en todo el país.

1.3.3 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Es un departamento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que promueve, supervisa y controla el cumplimiento de las leyes sociales y laborales, así como la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Además, realiza investigaciones, ofrece orientación técnica y sugiere la creación de normas laborales.

1.3.4 Dirección General de Capitanías y Guardacostas del Perú (DICAPI)

Esta entidad ejerce la autoridad marítima, fluvial y lacustre y se encarga de vigilar todas las actividades ilegales, garantizar que todas las actividades en el medio acuático se realicen de

conformidad con la ley y los acuerdos internacionales, y velar por la seguridad de la vida humana, la preservación del medio ambiente y sus recursos naturales.



Capítulo 2

Seguridad y salud en el trabajo en el sector hidrocarburos

2.1 Contenido constitucional al derecho a la seguridad y salud en el trabajo

Vasak en el año (1997) estableció los alcances de los derechos de primera y segunda generación. En el año 1979 el Instituto Internacional de Derechos Humanos de Estrasburgo en Francia, propone dividir los derechos humanos conforme se detalla a continuación:

Los derechos humanos de primera generación, llamados “civiles y políticos”, están consignados en la Declaración Universal de Derechos Humanos e instituyen las libertades individuales priorizando al ser humano como tal (libertad de expresión, religión, tratos inhumanos, manejo de la vida privada). Los derechos de segunda generación, nombrados: “derechos económicos, sociales y culturales”, (derechos relacionados con la equidad, el desarrollo y la cultura) abarcando a los derechos laborales, acceso a la salud, entre otros (Cabrera et al., 2020, p. 117).

Los derechos de segunda generación se encuentran determinados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en los artículos 6° (trabajo), 7° (condiciones equitativas en el trabajo), 12° (salud), entre otros (p. 120)

Cabrera et al., (2020) citando a Vasak manifiestan que este también estableció la existencia de derechos hasta de quinta generación, enmarcando a los derechos de segunda generación, como positivos, ya que su fin es exigir al Estado a garantizar su observancia. Los derechos a la Seguridad y Salud en el trabajo forman parte del derecho de primera y segunda generación por lo que en este estudio no se desarrollarán los demás derechos.

2.1.1 *Derecho a la vida, a la dignidad, al trabajo y a la salud*

El derecho a la vida constituye el mayor de los bienes que posee la humanidad y se empareja con la propia persona humana. A su vez, todos los mecanismos de control tienen un componente clave para proteger el Estado de derecho, iniciando por los derechos fundamentales de la persona, concretamente el derecho a la vida (Huanca et al., 2021, p. 121).

El artículo 2, numeral 1 de la Constitución Política del Perú de 1993, es clave en la protección de la dignidad humana y subraya la obligación del Estado de proteger los derechos humanos, como el derecho a la vida, la libertad, la seguridad personal, la igualdad ante la ley, entre otros.

El Tribunal Constitucional peruano ha establecido mediante sentencia que este artículo posee un contenido constitucionalmente protegido, esto es el derecho a la vida y libre desarrollo, garantizando a las personas una vida digna y con libertades. A su vez, este artículo refiere a la inviolabilidad moral, psíquica y física, concordado con el inciso 24, párrafo "h" de este

mismo artículo de la Constitución, referente a los derechos protegidos a la dignidad de las personas, psíquica o física, así como nadie puede ser sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes (EXP. 03378-2019 PA/TC, Fund. 33). (Tribunal Constitucional Peruano, 2020)

De acuerdo al artículo 3° Declaración de los Derechos Humanos, el primer párrafo del Artículo 4° de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José), el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles; y, el primer párrafo del artículo 2° de la Convención Europea de Derechos Humanos, regulan el derecho fundamental a la vida que tiene toda persona como un bien jurídico único, indiscutible e incuestionable, con libertad de su status, tratándose de un derecho de todo ser humano (Villavicencio, 2012, p. 68).

Con relación al derecho a la dignidad, el Tribunal Constitucional Español, a través de la Sentencia 53- 1985 define a la dignidad como un valor espiritual y moral inherente a la persona, intrínsecamente emparentado al libre desarrollo de la personalidad, derecho de integridad física y moral, libertad de pensamiento, credo, honor, intimidad personal y familiar y la propia imagen. En el artículo 1 de la vigente Carta Magna peruana establece la defensa de la persona humana, así como el respeto a su dignidad como el fin supremo de la sociedad y el Estado.

Partiendo de este contenido constitucional y desde el punto de vista de Marcial Rubio, la expresión es imperfecta gramaticalmente, considerando que, la defensa y el respeto de la persona y a su dignidad, no pueden ser mirados como fines en sí mismos; sino a modo de deberes y responsabilidades, partiendo de lo moral y de lo constitucional (Torres, 2022, p. 289).

El artículo 1 guarda concordancia con el 2 numeral 24, inciso h) de la Constitución del 1993 estableciendo que, nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a torturas y/o a tratos inhumanos o humillantes.

El derecho al trabajo, nace como resultado del enlace de tres componentes histórico-sociales (a finales del siglo XVIII y principios de XIX): a) el reconocimiento de la libertad de trabajo; b) las transformaciones sociales causadas por la Revolución Industrial; y c) la cuestión social (que provinieron del nuevo modelo de producción); sucintamente, esta disciplina jurídica fue producto de la respuesta del Estado liberal contra el grave conflicto social suscitado en esa época y tuvo por propósito canalizar el conflicto al interior del capitalismo mediante normas que restringieron el poder empresarial, buscando restituir el equilibrio entre el trabajador y empresa (relación laboral) (Quiñones, 2016, p. 263).

El derecho al trabajo es uno de los derechos humanos esenciales. Otorga a todas las personas la autonomía de elegir y ejercer un trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, sin discriminación alguna. Asimismo, exige que todo trabajador reciba una retribución digna por su labor. Este derecho fundamental además garantiza la representación gremial o sindical

ante los órganos estatales y privados, vacaciones remuneradas y seguridad social, indemnizaciones por invalidez, etc. La Constitución Española establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo. En ese sentido, el derecho al trabajo es un pilar esencial para la dignidad y el bienestar del individuo y su protección es compromiso de los Estados y la sociedad en general (Torres, 2022, p. 28).

El Tribunal Constitucional, mediante Expediente N.º 263-2012 AA/TC, Fund. 3.3.1, ha puntualizado que, el derecho al trabajo regulado en el artículo 22 de la Constitución, posee un contenido esencial que implica dos aspectos. El acceso a un puesto laboral y a no ser destituido sino por causa justa. En el primero de los casos, el derecho al trabajo conjetura la posición del Estado sobre las políticas orientadas al acceso a un puesto de trabajo; en este punto se precisa que, este derecho constitucional involucra un desarrollo progresivo y de acuerdo a las posibilidades del Estado. El último aspecto, regula el derecho al trabajo entendido que, nadie puede ser despedido salvo por causa justificada (Tribunal Constitucional Peruano, 2012).

El derecho a la salud. La Organización Mundial de la Salud – OMS en el año 1946, conceptualizó al derecho a la salud como “un estado completo de bienestar físico, mental y social”. De acuerdo con Navarro (2018), la OMS también ha establecido que: “El derecho a la salud es el goce máximo de salud que se pueda conseguir. Es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.” Así mismo, “Los Estados asumen la responsabilidad en la salud de sus pueblos, debiéndose cumplir adoptando medidas sanitarias y sociales adecuadas.” (p. 15).

La jurisprudencia nacional referente al contenido constitucionalmente amparado del derecho a la salud ha establecido que, el derecho a la salud abarca una serie de enfoques *iusfundamentales*, que van desde el derecho de acceso a salud pública hasta el derecho a que no se restrinja el goce de una buena salud.

Respecto a los servicios de salud, el TC peruano ha definido que, estos servicios deben ser ofrecidos de forma integral, con prestaciones que fomenten la promoción, prevención, recobro y rehabilitación de la salud, en contextos adecuados de calidad, accesibilidad física y económica en la atención sanitaria.

El contenido constitucionalmente amparado del derecho a la salud alcanza el derecho a tener un servicio de salud conforme a lo antes señalado. Además, este derecho fundamental involucra un accionar del Estado, en el desarrollo de las políticas de salud para su satisfacción, los cuales son definidos en normas imperativas. (Sentencia 196/2021. Fund. 2-4). (Tribunal Constitucional Peruano, 2021)

2.1.2 *Derechos a la seguridad y salud en el trabajo desde el ámbito internacional*

La Organización Internacional del Trabajo - OIT ha dictado un poco más de 40 normas relacionadas a la Seguridad y la Salud en el Trabajo (en adelante, SST); además de 40 repertorios de recomendaciones. Entre los principales instrumentos normativos tenemos:

- Convenio marco promocional para la SST, este instrumento ofrece un tratamiento coherente y metódico relacionado a la salud y seguridad en el trabajo y promueve el reconocimiento de los convenios que coexisten en este contexto. El propósito de este Convenio es establecer y situar en la práctica las políticas nacionales relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo, basándose en el diálogo entre el gobierno, representantes de los trabajadores y empleadores, promoviendo una cultura de prevención nacional relacionada a la seguridad y salud. Debe tenerse en cuenta que este Convenio ha sido recientemente adoptado en el año 2008, el mismo que fue adoptado por los Estados Miembros (ILO, 2006; núm. 187).
- Convenio seguridad y salud de trabajadores. Protocolo de 2002, este convenio promueve la adopción de políticas nacionales conexas a la seguridad, salud en el trabajo, a las labores de los Estados y al interior de las empresas, con el objeto de promocionar la seguridad y la salud en el trabajo, y optimizar las condiciones laborales. Estas políticas corresponderá ponerlas en práctica por parte de los Estados considerando las condiciones y las experiencias nacionales. El Protocolo demanda la implantación y revisión habitual de requisitos y procedimientos para registrar y notificar los accidentes y enfermedades en el trabajo, así como también la publicación estadística de estos (ILO, 1981; núm. 155).
- Convenio de servicios de salud en el trabajo. Este convenio tiene como finalidad el instaurar los servicios de salud en las empresas, a quienes se establecen funciones fundamentalmente preventivas y que son los comprometidos de sugerir al empleador, trabajadores y a los representantes en la empresa en relación con la adecuación de un escenario de trabajo seguro y saludable (ILO, 1985 núm. 161).

Entre otros instrumentos relacionados a la SST encontramos los siguientes:

- Convenio referente a la higiene (comercio y oficinas). El instrumento tiene como propósito resguardar la salud y bienestar del trabajador que efectúan labores en establecimientos comerciales, instituciones y servicios administrativos en el cual el trabajador ha sido contratado, en especial los trabajos de oficina y servicios laborales relacionados, mediante de reglas de higiene básicas, en mérito a los requisitos de bienestar en la esfera de trabajo (ILO, 1964, núm. 120)

- Convenio referente a la seguridad y salud en la construcción. El convenio propone medidas técnicas minuciosas de prevención y protección, apelando a los requisitos establecidos de dicho sector. Estas disposiciones se corresponden con la seguridad en el sitio de trabajo, con los equipos y maquinarias utilizadas, con el trabajo desarrollado en alturas y cuando se utilice aire comprimido (ILO, 1988, núm. 167).
- Convenio referido a la seguridad y salud desarrollado en minas. Este convenio regula los varios puntos de la seguridad y la salud del trabajo que se desarrolla en minas, incluyendo la inspección, herramientas usadas de trabajo y el equipo esencial de protección usado por el trabajador. También este instrumento establece requisitos relacionados al rescate en las minas (ILO, 1995, núm. 176).
- Convenio relacionado a la seguridad y salud en el sector agricultura. El propósito de este instrumento es prevenir los accidentes y el menoscabo a la salud que deriven de la labor que realizan los trabajadores, durante el trabajo agrícola o forestal. Este Convenio contiene medidas relacionadas a la seguridad de la maquinaria, ergonomía, manejo y traslado de materiales, al manejo racional de derivados químicos, manejo de animales, entre otros (ILO, 2001, núm. 184).

Protección contra riesgos específicos:

- Convenio relacionado a la protección contra las radiaciones. Este instrumento regula requisitos primordiales para proteger al trabajador contra los peligros relacionados a la exposición de radiaciones ionizantes. Las medidas comprenden: límite de exposición al nivel más bajo, evitar toda exposición innecesaria, y controlar el lugar de trabajo, salud de los trabajadores ante estos eventos y además regula los requisitos que deben cumplirse ante eventos de emergencia que se presenten (ILO, 1960, núm. 115).
- Convenio relacionado al cáncer profesional. Este convenio está dirigido a la prevención de riesgos del cáncer profesional originado por la exposición, habitualmente durante un período extenso a algunos agentes químicos y físicos que se encuentran en el centro de labores. Este instrumento pretende que no se expongan a sustancias y agentes cancerígenos, debiendo prohibirse o regularse, sustituyendo estas sustancias por aquellas que no produzcan cáncer o sean menos cancerígenos. Finalmente, este convenio recomienda efectuar exámenes médicos periódicos a los trabajadores expuestos (ILO, 1974, núm. 139).
- Convenio relacionado al medio ambiente laboral (aire, ruido y vibraciones contaminantes). El instrumento regula que, el ambiente laboral no debe estar contaminado en lo que refiere al aire, ruidos o vibraciones. Para esto las organizaciones laborales deben establecer

medidas complementarias para evitar la contaminación de estos elementos respecto al trabajo (ILO, 1977, núm. 148).

- Convenio relacionado al asbesto. El instrumento tiene por finalidad la prevención de efectos nocivos para la salud en los trabajadores cuando se encuentren expuestos al asbesto, debiendo las organizaciones aplicar métodos razonables, factibles y tecnologías para reducir en lo más posible la exposición al asbesto de los trabajadores (ILO, 1986, núm. 162).
- Convenio relacionado a los productos químicos. El instrumento regula la adopción y aplicación de políticas relacionada a la seguridad en el manejo de productos químicos en el trabajo, abarcando también a la producción, manipulación, almacenamiento y transporte de estos productos, eliminación y tratamiento de los desechos químicos, propagación de productos químicos derivados del trabajo, mantenimiento, reparación y limpieza de equipos, así como también de los depósitos manipulados para estos productos químicos. Esta disposición alcanza y asigna compromisos a los Estados que proveen y exportan productos químicos (ILO, 1990, núm. 170).

Tabla 2

Convenios de la OIT no acogidos por Perú relacionados a la SST

Convenio	Referencia	Año de publicación
Convenio C155 núm. 155	Seguridad y Salud de los Trabajadores	1980
Convenio C161 - núm. 161	Servicios de Salud en el Trabajo	1985
Convenio C187	Marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo	2006

Nota. Organización Internacional del Trabajo (2022a, p. 16)

La OIT, (2022a) también ha señalado que, los Convenios de la OIT que han sido acogidos al régimen interno peruano relacionados a la SST son:

Tabla 3

Convenios de la OIT acogidos por el régimen interno peruano

Convenio	Referencia	Año de ratificación
Convenio C62 - núm. 62	Prescripciones de seguridad - edificación	1962
Convenio C127 - núm. 127	Transporte manual de carga	1967
Convenio C139 - núm. 139	Cáncer profesional	1974
Convenio C176 - núm. 176	Seguridad y salud en las minas.	1995

Nota. Organización Internacional del Trabajo (2022a, p. 16)

2.1.3 Normativa peruana y régimen interno de SST

El derecho a la SST no posee aún un reconocimiento expreso en el vigente ordenamiento constitucional peruano, sin embargo, forma parte del bloque de constitucionalidad, esto se debe a que, el Perú ha insertado al ordenamiento interno instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos. En la actualidad, el Estado peruano, tiene vigente la Ley N.º 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST). Esta norma tiene sus modificatorias y reglamentos.

El 24 de julio del año 2021 se publicó el Decreto Supremo N.º 18-2021 TR, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al año 2030. Esta política demarcó y determinó el problema público concerniente a la SST denominándolo “un desarrollo limitado”. Esto permitirá identificar, describir y factores de las variables críticas a través de un diagnóstico, procediendo a su atención a través de objetivos principales, metas, logros, indicadores, directrices y responsables del avance (OIT, 2022b, p. 17).

La OIT (2022), también ha establecido que, la legislación peruana vigente sustenta la importancia de generar una cultura de prevención de riesgos en el sector laboral. Con ese fin, promueve el deber de prevención del empleador, rol fiscalizador y controlador del Estado y la intervención de los trabajadores juntamente con las organizaciones sindicales, el cual, mediante el diálogo social, custodian la promoción, difusión y cumplimiento de la LSST.

En el régimen interno relativas a la SST, con aplicación inmediata a las entidades públicas del Estado peruano tenemos (Plataforma digital única del estado peruano, 2024):

Tabla 4

Régimen legal relacionados a la SST

Norma legal	Contenido
Decreto Supremo N.º 1-2021 TR	Modifica artículos del Reglamento de la Ley N.º 29783, LSST
Resolución Ministerial N.º 1275-2021	MINSA aprueba la Directiva Administrativa 321-MINSA/DGIESP 2021, norma que instituye la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores que puedan ser expuestos a SARS-CoV-2
Resolución Ministerial N.º 675-2022 MINSA	Norma que modifica a la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DIGIESP 2021 la misma que instituye la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores que puedan ser expuestos a SARS-CoV-2 aprobada por Resol. Minis. N° 1275-2021 MINSA
Ley N.º 31051	Norma que extiende las medidas de protección laboral para las gestantes y etapa lactantes cuando se declare emergencia sanitaria.
Ley N.º 29783	Ley de Seguridad y Salud del Trabajador - LSST
Ley N.º 30222	Ley que modifica a la LSST

Norma legal	Contenido
D. Sup. N° 005-2012 TR	Reglamento de la LSST
D. S. N.° 006-2014 TR	Modificatoria al Reglamento de la LSST
D. S. N.° 012-2014 TR	Modificatoria al Reglamento de la LSST (Registro único de accidentes de trabajo)
D. S. N.° 016-2016 TR	Modificatoria al Reglamento de la LSST (EMO cada 2 años)
Resol. Minis. N. ° 050-2013 TR	Esquema de Registros y Guía del SGSST
Resol. Minis. N. ° 245-2021 TR	Norma que aprueba el documento el procedimiento para la elección para los al Comité y subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como para los casos de Supervisor/a
Resol. Minis. N.° 480-2008 MINSA	Rol de Enfermedades Profesionales
Resol. Minis. N.° 312-2011 MINSA	Formalidades del Examen Médico Ocupacional
Resol. Minis. N.° 571-2014 MINSA	Modificatoria de la Resol. Minis. N.° 312-2011 MINSA
D. Sup. N.° 003-98 SA.	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
Resol. Minis. N. ° 375-2008 TR	Ergonomía
D. Sup. N.° 017-2017 TR	Reglamento SST para trabajador Obrero Municipal
Resol. Minis. N. ° 249-2017 TR.	Disposición complementaria de Reglamento del trabajador Obrero Municipal
D. Sup. N.° 020-2019 TR.	Modificatoria del reglamento de la Ley N° 29783, LSST, Reglamento de la Ley N.° 28806, de Inspección del Trabajo, D. Sup. N.° 017-2012 TR y D. Sup. N.° 007-2017 TR
D. Urg. N.° 044-2019	Fortalecimiento de la protección de salud y vida del trabajador (168-A)
D. Sup. N.° 2-2020 TR	Modificatoria del Art. 77 del D. S. N.° 5-2012 TR Reglamento de la LSST
Ley N.° 31025	Incorporación del COVID-19 como enfermedades profesionales del trabajador de la salud.

Nota. Normas relacionadas al régimen interno relativas a la SST

2.1.4 Principios del régimen interno de SST

La Ley N.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo principal regular la cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú.

En esta Ley sobresalen tres pilares fundamentales: El deber de prevención de los empleadores; el rol de fiscalización y control del Estado; e, intervención del trabajador y de las organizaciones sindicales. La LSST bosqueja principios cuya referencia directa es el contenido del Reglamento de SST (en adelante RSST) aprobado mediante D. S. 9-2005 TR, en el referido Sistema se reanudan aspectos centrales del RSST, así como derechos, obligaciones, responsabilidades y sanciones, también se han insertado cambios relevantes en el Código Penal (Ospina, 2011, p. 181).

Dentro de los principios que encontramos los siguientes:

- De prevención: en este principio se declara que, el empleador es el responsable de avalar la seguridad de los trabajadores y de personas que se hallen dentro de la organización, alcanzando también a los usuarios, proveedores, contratistas e invitados (El Peruano, 2011).
- De responsabilidad: se fundamenta en que, el empleador no es responsable por ser el autor del riesgo, sino por ser el que origina el riesgo. Este principio parte de que toda organización puede estar sujeta a actividades de riesgo, a pesar de que se apliquen medidas de prevención, los accidentes se originan sin poder establecer la causa exacta del incidente. Bajo este contexto, el empleador como responsable de la organización es quien se beneficia de las actividades, por lo tanto, es la persona que debe adjudicarse la responsabilidad de los accidentes (El Peruano, 2011).

El principio de responsabilidad tiene 4 subtipos:

- Solidaria: se da en el instante en el que acontece un accidente o se descubre una enfermedad ocupacional con un empleado directo o externo que se halla dentro de la organización.
 - Civil: se origina cuando ocurre un accidente o se descubre una enfermedad ocupacional a un empleado que le cause complicaciones en su salud, discapacidad física o la muerte.
 - Administrativa: se manifiesta con la intervención del Estado, sancionando a la organización infractora por medio de la aplicación de una multa.
 - Penal: son las sanciones punitivas impuestas por el Estado imponiendo pena privativa de libertad.
- De cooperación: tanto la organización como los trabajadores deben laborar en conjunto en la prevención de accidentes o enfermedades laborales. Igualmente, deberán acatar los requerimientos que establece el Estado (El Peruano, 2011).
 - De información y capacitación: toda organización se encuentra obligada a capacitar e informar a sus trabajadores en materia de SST para el funcionamiento normal de las actividades y de prevención de riesgos. La información debe estar encaminada en la transmisión de nuevos conocimientos a los trabajadores usando para tal fin videos, folletos, guías, entre otros. La capacitación busca que los trabajadores desarrollen aptitudes y habilidades relacionados con la SST (El Peruano, 2011).

- De gestión integral: en este principio se describe en el que, el empleador está obligado a garantizar que se integre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de su Organización, brindando la financiación que se requiera (El Peruano, 2011).
- De atención integral de la salud: todo empleado que sea víctima de un accidente laboral tiene derecho a una atención médica inmediata hasta su recuperación, encaminado a su reintegración laboral. Las organizaciones deben establecer el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (El Peruano, 2011).
- De consulta y participación: la empresa deberá comunicar y consultar a los trabajadores de todos los cambios en sus puestos de trabajo con el fin de incluir al trabajador, sindicato y comité de SST en las decisiones que tome la organización y que pudiera afectar a la SST (El Peruano, 2011).
- De la primacía de la realidad: los documentos y registros que deben ser verificados en la práctica. En caso de alguna duda que se tenga a momento de confrontar los documentos registrados con lo que en realidad se exhibe en la organización. Esto se puede evidenciar en el caso de que se tenga que fiscalizar la empresa en busca del cumplimiento de las medidas establecidas. Es obligatorio efectuar tareas de mantenimiento preventivas, es importante que se tenga un registro para ellos, y deberá ser probado en las propias instalaciones (El Peruano, 2011).
- De protección: los empleados tienen derecho a desenvolverse en un escenario laboral digno y saludable. Es importante que se brinden posibilidades de alcanzar el desarrollo profesional de los trabajadores. El estado y la empresa deben garantizar que las condiciones laborales para que el empleado se encuentre saludable (El Peruano, 2011).

2.1.5 Riesgos laborales y accidentes en el sector hidrocarburos

La guía ISO – 73, ha definido al riesgo laboral como, la frecuencia de riesgo caracterizado por referencia a sucesos potenciales, a sus consecuencias o combinación de ambos (ISO – 73, Nota 3). De otro lado, la gestión de riesgo es definido como, la aplicación metódica de políticas, instrucciones y prácticas de gestión a las diligencias de comunicación, consulta, establecimiento del contexto, caracterización, evaluación, análisis, tratamiento, seguimiento y revisión del riesgo (ISO – 73, 2015).

La Ley 29783 - LSST ha definido al Accidente de Trabajo como, todo acontecimiento súbito que sobrevenga del trabajo y que cause en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o su deceso. Se considera también, como todo aquel que se origina durante

el cumplimiento por órdenes del empleador, o durante el desarrollo de una labor bajo su autoridad, fuera del lugar y en horario laboral. Estos accidentes de trabajo pueden ser:

- Leves: acontecimiento cuya lesión, derivado de la evaluación médica, recaída en el accidentado, genera un descanso breve con retorno a sus labores habituales hasta el día siguiente.
- Incapacitantes: acontecimiento cuya lesión, derivado de la evaluación médica, origina en el trabajador, ausencia justificada al trabajo y deba seguir un tratamiento. De acuerdo al grado de incapacidad pueden ser:
 - Total - Temporal: Este tipo de lesión ocurre cuando la persona no puede utilizar su cuerpo debido al daño sufrido. En estos casos, se brindará tratamiento médico hasta que el trabajador se recupere completamente.
 - Parcial - Permanente: es cuando la lesión ocasiona la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones de este.
 - Total - Permanente: es cuando la lesión ocasiona la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones de este. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.
 - Accidente Mortal: es cuando las lesiones ocasionan la muerte del empleado (Ley 29783 – glosario de términos).

Los accidentes más comunes en el sector hidrocarburos son (Ministerio de Energía y Minas, 2021):

Tabla 5

Accidentes comunes en el sector hidrocarburos - Perú

Accidentes comunes	
Incendio	Explosión – incendio
Incendio en tanques de almacenamiento	Desplome de tanque de almacenamiento de azufre
Explosión – fuga	Fuga Fuga de amoniaco

Nota. Tomado del Ministerio de Energía y Minas Perú, (2021)

Tabla 6

Accidentes en el lugar de ocurrencia

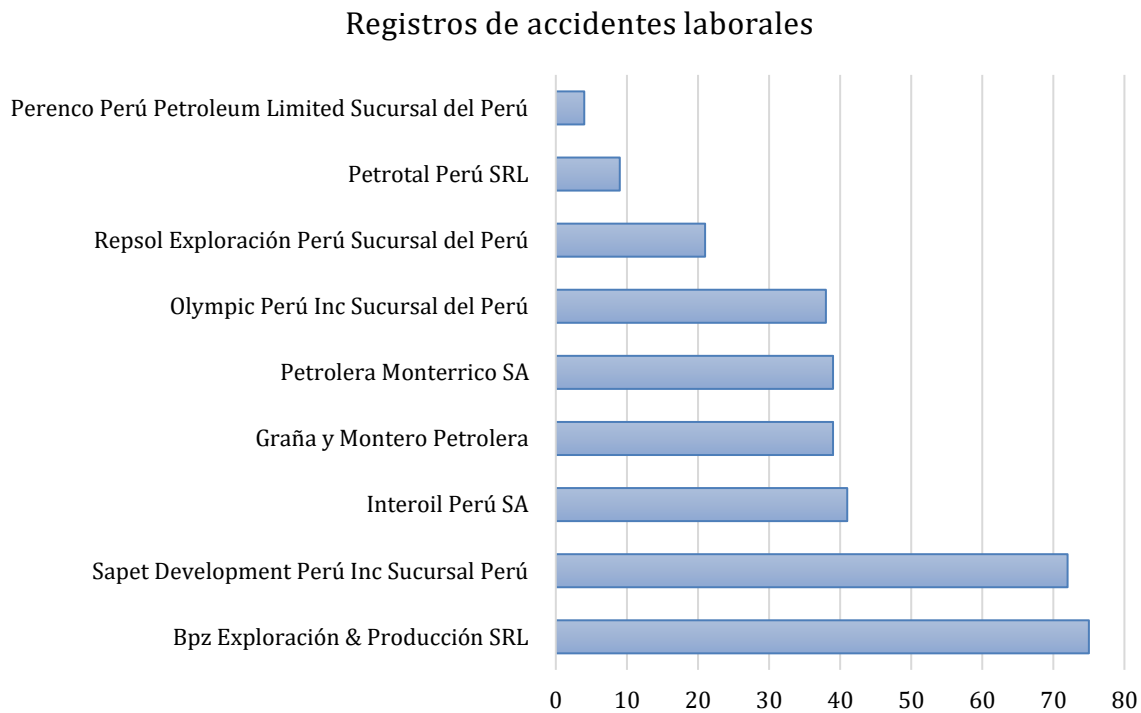
Lugar de ocurrencia	
En las refinерías	Embarcaciones
Plataformas	Plantas/tanques de almacenamiento
Pozos y ductos	

Nota. Accidentes más frecuentes sector hidrocarburos tomado MINEN, (2021)

Las empresas operadoras que tienen registros por estos accidentes laborales son (Ministerio de Energía y Minas, 2021) conforme se detalla en la Figura 3:

Figura 3

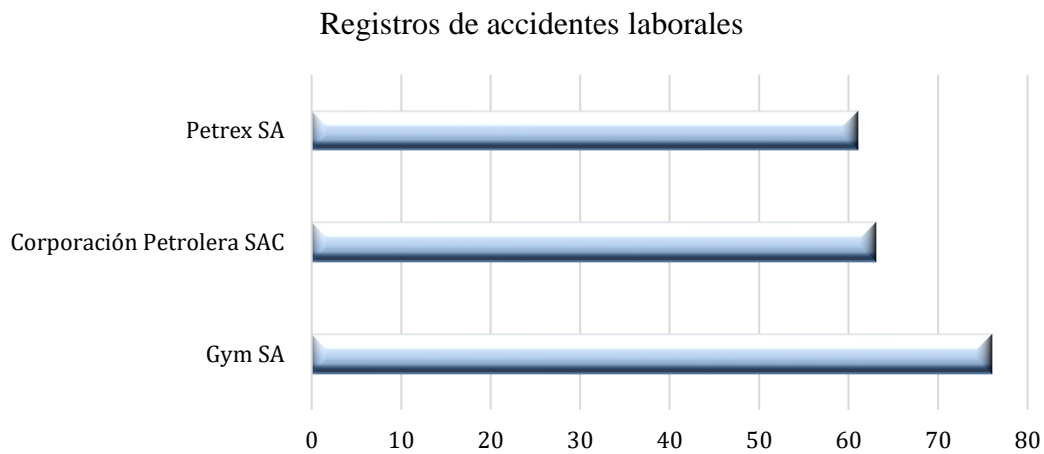
Registro de accidentes laborales



Nota. Tomado de MINEN, (2021)

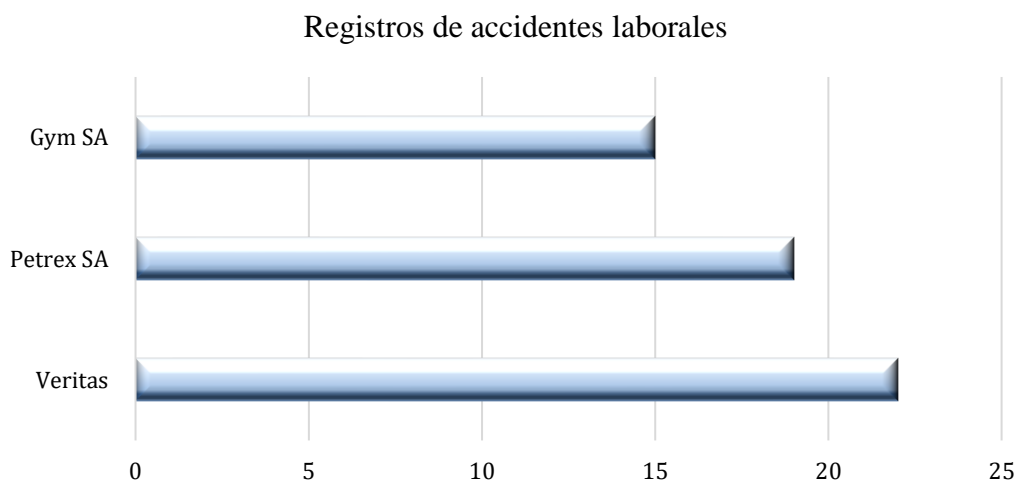
- Perenco Perú Petroleum Limited Sucursal del Perú (con 4 accidentes laborales).
- Petrotal Perú SRL (con 9 accidentes laborales)
- Repsol Exploración Perú Sucursal del Perú (con 21 accidentes laborales)
- Olympic Perú Inc Sucursal del Perú (con 38 accidentes laborales)
- Graña y Montero Petrolera (con 39 accidentes laborales)
- Petrolera Monterrico SA (con 39 accidentes laborales)
- Interoil Perú SA (con 41 accidentes laborales)
- Sapet Development Perú Inc Sucursal Perú (con 72 accidentes laborales)
- Bpz Exploración & Producción SRL (con 75 accidentes laborales)

Empresas tercerizadas por Pluspetrol Norte

Figura 4*Registro de accidentes por empresas tercerizadas**Nota.* Tomado de MINEN, (2021)

- Petrex SA (con 61 accidentes laborales).
- Corporación Petrolera SAC (con 63 accidentes laborales)
- Gym SA (con 76 accidentes laborales)

Empresas tercerizadas por Pluspetrol Perú Corporation

Figura 5*Registro de accidentes de empresas tercerizadas**Nota.* Tomado de MINEN, (2021)

- Gym SA (con 15 accidentes laborales).
- Petrex SA (con 19 accidentes laborales).
- Veritas (con 22 accidentes laborales).

2.1.6 Normas de seguridad y salud laboral ocupacional aplicables al sector hidrocarburos

Las normas aplicables al sector hidrocarburos en relación a la seguridad y salud laboral son:

Tabla 7

Normas aplicables al sector hidrocarburos en relación a la SST

Norma legal	Disposición
D. Supremo N° 042-2005-EM	Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Hidrocarburos
D. Supremo N° 043-2007-EM	Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos
D. Supremo N° 017-2013-EM	Disponiendo que las instalaciones de almacenamiento de Hidrocarburos en Refinerías y Plantas de Abastecimiento en vigencia del Reglamento aprobado por D. Supremo N° 052-93-EM, están sujetos de una revisión técnica siendo el responsable OSINERGMIN, a fin garantizar las exigencias de seguridad
Art. 3 del D. Supremo N° 017-2013-EM	Otorgó un plazo de 30 días a los operadores de las Refinerías y Plantas de Abastecimiento, para la comunicación de los resultados de la revisión, para la observancia de los ordenamientos de seguridad, siendo el OSINERGMIN quien aprobará y determinará la implementación de las medidas
D. Supremo N° 036-2020-EM	Modificación de las definiciones de los Estudios de Riesgos de Seguridad y Planes de Respuesta a Emergencias
D. Supremo N° 043-2007-EM.	Modifica los artículos 19 y 20 del Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos.
D. Supremo N° 036-2020-EM	Modifica los artículos 19 y 20 del D. Supremo N° 043-2007-EM
La Ley 26221	Ley Orgánica de Hidrocarburos, que normaliza las actividades de hidrocarburos e instituye las obligaciones de la contratista relacionadas a la seguridad y salud de los trabajadores.
D. Supremo N° 043-2007-EM	Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos, que actualiza la normatividad vigente y establece los requisitos técnicos y administrativos para prevenir y controlar los riesgos en las operaciones de hidrocarburos. Decreto Supremo que modifica disposiciones de seguridad relacionadas al estudio de riesgos y planes de contingencia y establecen medidas complementarias
La Ley 29783 LSST	Prevención de riesgos laborales ajustable a todos los sectores económicos y de servicios, y que exige a los ministerios a ajustar sus reglamentos en relación a la mencionada ley

Nota. Elaborada por las autoras a partir de las leyes del sector hidrocarburos

2.1.7 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783)

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST) es una norma que tiene como propósito promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú, avalando el derecho de los trabajadores a una vida digna y a laborar en circunstancias que salvaguarden su salud, seguridad e integridad física, mental y social.

La LSST regula los principios, derechos, obligaciones, responsabilidades y sanciones de las organizaciones, trabajadores, Estado y entidades administradoras de riesgos laborales, además establece mecanismos de gestión, fiscalización y participación relacionadas a la SST.

La LSST ha sufrido una modificación mediante Ley 31246, que incorporó disposiciones para garantizar la protección de los empleados ante los riesgos sanitarios y epidemiológicos, esto en relación a la pandemia del COVID-19.

Algunos de los comentarios referidos a la LSST tenemos los siguientes:

La ley es un avance significativo para mejorar los escenarios de trabajo y disminuir los accidentes, así como, enfermedades profesionales en el Perú, que poseen un alto costo humano, social y económico y conforme al Art. 7 de la Constitución todos tienen derecho a la protección de su salud (Poder Judicial. Ayala, Leonor. Juez Superior Titular).

La LSST requiere de una apropiada implementación, supervisión y observancia por parte de los actores implicados, así como de una mayor propagación y capacitación para que los empleados conozcan sus derechos y deberes en relacionados a la SST (La Rosa, 2011).

La LSST muestra algunos vacíos y restricciones, como la inexactitud de una definición específica de los riesgos psicosociales, la escasez de los recursos y especialistas en la fiscalización, problemas para la diligencia de las sanciones y la falta de acoplamiento con otras normas relacionadas (Universidad Continental, 2020).

2.1.8 *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Hidrocarburos (Decreto Supremo N° 043-2007-EM)*

El Decreto Supremo N° 043-2007 EM regula las normas relacionadas en SST concretamente para el sector de hidrocarburos en Perú. Este reglamento tiene como propósito garantizar y promover la protección de los trabajadores y una cultura de prevención contra los riesgos laborales que se desarrollen en dicho sector.

Algunos de los cambios que introduce el Reglamento son: incorporación de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control, como mecanismo para determinar la forma de capacitación de los trabajadores. Posibilidad de efectuar adiestramientos virtuales, siempre que se ponga en marcha un sistema de evaluación de conocimientos. Toda capacitación práctica debe ser presencial (Decreto Supremo N° 043-2007 EM).

2.2 Análisis crítico de la LSST en Perú y su reglamento

La LSST, vigente en Perú, y su reglamento, buscan garantizar que los empleadores suministren condiciones laborales apropiadas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en todos los sectores económicos, incluido el sector minero y de hidrocarburos.

Aunque esta legislación ha tenido avances significativos, aún existen vacíos legales, problemas de fiscalización y situaciones de incumplimiento que afectan directamente la eficacia de la Ley.

2.2.1 Vacíos legales en el cumplimiento de SST

- a) Definición y aplicación de condiciones específicas para sectores de alto riesgo. A pesar de que la legislación estipula la obligación de los trabajos de prevención de accidentes y enfermedades laborales, las condiciones particulares que deben ser cumplidas en sectores de alto riesgo como la minería y los hidrocarburos no se tratan de manera exhaustiva. Por ejemplo, la ausencia de especificaciones explícitas para la gestión de sustancias peligrosas en el sector de hidrocarburos, tales como el gas o el petróleo, propicia la posibilidad de interpretaciones ambiguas acerca de las medidas de seguridad apropiadas.
- b) Responsabilidad por proveedores y contratistas. La legislación no aborda adecuadamente las obligaciones del empleador en relación con los trabajadores de las subcontratistas y proveedores. Este vacío jurídico resulta en que, en la práctica, ciertos beneficios no implementan las mismas medidas de SST para los colaboradores de empresas contratistas, lo que incrementa la probabilidad de accidentes laborales y enfermedades profesionales
- c) Insuficiente supervisión en sectores remotos. Dentro del ámbito de los hidrocarburos y la minería, las operaciones frecuentemente se llevan a cabo en regiones distantes donde la supervisión de las condiciones de seguridad laboral se torna más compleja. Esto representa un desafío significativo para la implementación eficaz de la legislación, dado que las inspecciones no siempre alcanzan las zonas laborales más distantes.
- d) Falta de protocolos claros para emergencias en ambientes específicos. La legislación enfatiza la relevancia de la administración de riesgos y los protocolos de emergencia. Sin embargo, en sectores como el de hidrocarburos y la minería, los protocolos de emergencia y evacuación requieren ser específicos y especialmente adaptados a las particularidades de cada operación (por ejemplo, explosiones en instalaciones petroleras, desplomes de minas). La legislación no proporciona una descripción adecuada de los protocolos específicos para estos escenarios.

2.2.2 Rol fiscalizador de SUNAFIL y OSINERGMIN en la SST

- a) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) desempeña un papel fundamental en la supervisión de las condiciones de SST en las organizaciones empresariales. No obstante, la eficacia de la supervisión de SUNAFIL presenta limitaciones debido a la insuficiencia de recursos y personal para llevar a cabo inspecciones en empresas de gran envergadura, particularmente en zonas laborales distantes y sectores

de alto riesgo. En el ámbito de la minería y los hidrocarburos, las inspecciones son restringidas y, frecuentemente, únicamente se llevan a cabo tras un incidente de gravedad. En el año 2023, SUNAFIL registró un incremento en las inspecciones; estas verificaciones se hicieron al sector hidrocarburos comprendidos a grifos del sur de Lima, verificando los equipos de protección personal (EPP) y en la implementación de estrategias preventivas ante accidentes. Sin embargo, dicha entidad fiscalizadora no ha informado a la actualidad si ha realizado fiscalización a las grandes empresas que se encuentran operando en lugares alejados como es el caso de la selva peruana o en zonas offshore (SUNAFIL, 2023).

- b) OSINERGMIN desempeña un papel crucial en la supervisión de las condiciones de seguridad y salud en el ámbito del sector de combustibles. La supervisión en este sector es más rigurosa, atribuible al elevado riesgo intrínseco asociado a las actividades petroleras y gasíferas. Sin embargo, la gestión de OSINERGMIN continúa siendo deficiente en ciertas regiones y zonas operativas.

En lo que respecta a las operaciones de extracción de hidrocarburos en la región amazónica, OSINERGMIN ha detectado en múltiples ocasiones deficiencias en los protocolos de seguridad y en la gestión de sustancias peligrosas, lo que ha resultado en sanciones a las entidades pertenecientes al sector. Las penalizaciones comprenden sanciones por incumplir con la implementación de medidas de control de emisiones o por no adherirse al mantenimiento apropiado de los dispositivos de seguridad (OSINERGMIN, 2023).

Capítulo 3

El deber de prevención del empleador y su alcance

El contexto fáctico y jurídico del deber de seguridad del empleador es una obligación de medios que posee dos aspectos fundamentales. En primer lugar, lo regulado en el Inc. A) del artículo 49° de la LSST, que establece que es obligación del empleador garantizar la SST de los trabajadores en el desempeño de sus labores, dentro del centro laboral o con ocasión al mismo. En segundo lugar, se debe tener en cuenta lo regulado en el Inc. C) del citado artículo, que indica que es obligación del empleador condicionar lo necesario para la protección en prevención de riesgos laborales. Esta obligación se encuentra también regulada en el artículo 59° de la LSST, asegurando que, el empleador deba modificar las formas de prevención de riesgos laborales cuando estas sean inadecuadas e insuficientes con la finalidad de garantizar la SST (Vásquez, 2019, pp. 18-19).

3.1 Conceptos relevantes

El artículo 54 de la LSST establece que, el deber de prevención es toda actividad desarrollada durante la ejecución de órdenes del empleador, en la ejecución de una labor que se encuentre bajo su autoridad, o por el desplazamiento de esta, también fuera del lugar y horas de trabajo.

La Resolución 451-2021-SUNAFIL/ TFL-Primera Sala, conceptúa al “deber de prevención”, como, la garantía que debe otorgar el empleador en el centro laboral, con los medios y condiciones que resguarden la vida, la salud y el bienestar del trabajador, además de las personas que no tengan vínculo laboral con el empleador, que presten servicios o se hallen dentro del recinto del centro de labores. (SUNAFIL, 2021)

En otros conceptos del deber de prevención de parte de empleador encontramos que, el empleador deberá avalar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos concernientes con el trabajo, bajo el supuesto de que no se origine ningún riesgo, sino el deber de garantizar que tal perjuicio no va a originarse, abarcando, además la salud psicológica o todo lo que a la salud deba protegerse (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p. 37).

El deber de prevención en seguridad y salud en el trabajo es un compromiso esencial del empleador conforme lo establece la legislación peruana. Este deber se encuadra dentro del alcance del deber empresarial de protección del trabajador. La LSST establece la obligación de prevenir los riesgos laborales sobre la base de la relación de subordinación entre el trabajador y el empleador. El empleador debe cuidar la seguridad del trabajador y responder que el trabajo a desarrollar se realice en condiciones apropiadas para su salud. Este deber está respaldado por

el reconocimiento constitucional del derecho a la protección de la salud y en el ámbito laboral por los artículos 1º, 54º y 68º b) de la LSST.

El deber de seguridad del empleador es una obligación contractual, pues es consecuencia directa del contrato de trabajo, de sus requisitos constitutivos, pero, sobre todo, del elemento esencial de subordinación que lo define como una relación laboral. Pues el trabajo se realiza conforme a las indicaciones del empleador, con sometimiento a sus directrices, modo, tiempo y lugar. El trabajador se integra a un todo organizado que no controla, por lo que no es posible establecer por sí mismo las medidas de seguridad necesaria para desarrollar su trabajo, y es por ello que estas recaen en la esfera de obligaciones del empleador. El carácter contractual de esta obligación implica que, el solo hecho que el daño se produzca como causa o consecuencia de la prestación laboral, bastaría para que se analicen los demás elementos tipificantes de la responsabilidad contractual, con la finalidad de determinar si el daño se deriva de un incumplimiento del empleador (Puntriano, 2021).

3.2 Características

El artículo 68 literal d) de la LSST, relacionado al deber de coordinación que recae en el empleador principal, debe anexarse el siguiente complemento característico que hace responsable y exigible al empleador principal en sede administrativa: el deber de cautelar el cumplimiento de las normas de SST derivadas de las empresas contratistas, subcontratistas e instituciones de intermediación laboral por las que se encuentra sujeto el impulso de sus actividades. Este artículo, coloca al empleador principal como garante de la SST; norma legal que es consolidada por procedimientos de responsabilidad en caso de incumplimiento (Lengua, 2019).

Desde el punto de vista de Osterling y Castillo (2014), el deber de seguridad permite al empleador principal inspeccionar y requerir a las otras empresas la correcta observancia de las normas preventivas. El deber *in vigilando* lleva implícito un deber *in eligendo* (Teoría de la culpa *in vigilando* se fundamentó en que la responsabilidad por el incorrecto cuidado y vigilancia para evitar que el perjuicio se produzca. Lo fundamental para establecer la responsabilidad (indirecta del delegante o patrono) es la facultad de dar órdenes y la negligencia a inspeccionar la actividad de ese personal. De otro lado, la teoría de la culpa *in eligendo*, se fundamentó en que la responsabilidad del comitente o patrono residiría en su presunta culpa o por la mala elección de las terceras personas). En consecuencia, el deber de seguridad no basta con vigilar el cumplimiento de las normas de SST por parte de las empresas tercerizadoras y de intermediación laboral, sino que es obligatorio satisfacer un estadio previo, referente a la correcta elección de la empresa de servicios u obras, confirmando que estas reúnan

adecuadamente las condiciones para el cumplir con sus obligaciones en el escenario de la prevención del riesgo laboral. (p. 114)

Otra característica del deber de seguridad se observa en el artículo 51 de la LSST (deber *in eligendo*) pues es obligación del empleador tener en cuenta las competencias personales, profesionales y de género de sus trabajadores relacionados a la SST cuando este deba asignarles las labores; con la finalidad de impedir daños previsibles mediante una correcta elección de la persona a quien se le asigne el desarrollo de una labor (Lengua, 2016, p. 389).

Las características del deber de seguridad son extensas, pues estará sujeto al deber de vigilancia del empleador principal a la observancia de todas las normas de SST, por lo tanto, este deber no puede ser incondicional, ni en lo material ni en lo cualitativo. Para Lengua (2019), el deber de prevención abarca tres características configuradoras de esta obligación organizacional:

Tabla 8

Características configuradoras del deber de prevención

Característica funcional	Donde la Ley cataloga a algunas de las actividades de orden técnico conexas con la administración de los riesgos laborales que la Organización debe desarrollar (donde se encuentran las políticas, procedimientos, estándares, entre otros).
Característica material	Precisa el objeto sobre el cual incurren tales actividades de técnica preventiva de toda la actividad laboral en la Organización (proceso y organización del trabajo en general).
Característica de la prevención	Se fundamenta en un componente finalista que dilucida el propósito de las actividades de prevención (evitar riesgos laborales como incidentes, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo). Este elemento complejo de la prevención es el que sirve para la configuración legal del llamado deber de prevención. (Lengua, 2019 p. 246)

Nota. Características configuradoras de esta obligación organizacional

3.3 Obligaciones

El Art. 49° de la Ley N° 29783, LSST, relacionada a las obligaciones establece que, el empleador tiene las subsiguientes obligaciones:

- Responder por la seguridad y la salud de los empleados en el ejercicio de todas las labores que realiza en la organización o con ocasión del mismo.
- Desplegar acciones constantes con el fin de optimizar los niveles de protección.
- Identificar las alteraciones que puedan darse en circunstancias de trabajo y disponer lo imprescindible para la adopción de medidas de cautela ante riesgos laborales.
- Ejercer evaluaciones médicas ocupacionales a los empleados antes, durante y al término del vínculo laboral, teniendo en cuenta los riesgos de exposición conforme la normatividad nacional vigente.

- Avalar que las elecciones de los representantes de los empleados se efectúen mediante las organizaciones sindicales (elecciones democráticas).
- Responder por la real y efectiva labor del comité paritario de SST, fijando los recursos necesarios.
- Garantizar pertinente y acertadamente, el adiestramiento y entrenamiento en SST, puesto de trabajo o función específica.

3.4 Actuar diligente del empleador

El concepto de "empleador diligente" es insertado por el VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional: Las medidas de SST están contenidas especialmente en normas legales dispersas y reglamentarias del propio empleador; sin embargo, ello no altera el carácter contractual del deber de seguridad que asume la organización con sus empleados, porque este no se concluye con solo cumplimiento de estas disposiciones legales, sino que es forzoso que el empleador, quien vigila la zona de trabajo, realice las operaciones y acciones que permitan disminuir al mínimo la insalubridad y peligrosidad relacionados al centro laboral o del trabajo que realiza el colaborador dentro de esta. Dicho de otro modo, no solo basta con la observancia objetiva de las normas relacionadas a la SST, sino que se requiere a un empleador diligente que consiga reducir a lo mínimamente posible todo tipo de afectación que pueda afectar al trabajador en su salud o vida (Poder Judicial de Perú, 2017).

Bajo este contexto, se puede concebir como empleador diligente a aquel empleador que además del cumplimiento de las normas referidas a la SST cumplió con capacitar a sus trabajadores sobre normas de SST y su aplicación (Art. 27; literal G) Art. 49 de la LSST y, Art. 35 del RLSST), así como sobre los resultados en la salud por la actividad que ejecutan, efectuó en manera honesta una evaluación e individualización de los riesgos (Art. 36; Art. 75; Art. 26; Art. 32; y, Art. 82 del RLSST) y tomó las medidas apropiadas para reducir o erradicar el mismo y cumplió con fiscalizar la observancia de las medidas de seguridad y salud implementadas (Bustamante, 2018, pp. 160-161).

El actuar diligente del empleador debe entenderse dentro de un estándar razonable y factible, ya que no se puede exigir que el empleador elimine por completo todos los riesgos presentes en el centro de trabajo, lo cual sería un imposible jurídico. Esto cobra mayor relevancia cuando, en el artículo 21 de la LSST, se enumeran, en orden de prioridad, las acciones que el empleador debe implementar, siendo la primera la eliminación de los peligros. En caso de que esto no sea posible, se deberá proceder a minimizar los riesgos, tal como se establece en el tercer orden de dicho artículo (Cossio, 2018).

3.5 Accidentes laborales

Es todo acontecimiento súbito que sobrevenga del trabajo y que origine en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez (parcial o permanente) o la muerte; exceptuando de esta conceptualización los acontecimientos en los cuales el individuo afectado no sufre lesiones en el cuerpo o donde se deban aplicar solo una atención médica mínima. Estos últimos, se les considera como “incidentes laborales”.

En esta precisión (incidente de trabajo) se diferencia de accidente de trabajo, debiéndose tener como incidente cuando no existen lesiones y la atención médica es primaria. Se entenderá como accidente laboral, toda lesión que se ocasione en el cuerpo del empleado derivado del trabajo que haga por cuenta ajena; ello en un argumento de legislación española; siendo que para el efecto debe consumarse ciertos hechos tales como “existir incuestionable lesión en el trabajador, originarse como consecuencia del trabajo para el cual concurre a un centro laboral; también si bien efectúa un trabajo por cuenta propia; el régimen legal de muchos países instituye cierto grado de responsabilidades (Díaz et al., 2020, pp. 315-316).

La OIT (1996: 2) define al accidente laboral como: suceso acontecido en el transcurso del trabajo o derivado de la relación del mismo, que origina: a) lesiones mortales; b) lesiones no mortales”; teniéndolo como accidente e incidente como uno solo. Además, el accidente laboral de trayecto es: “es todo el que se origina en el camino que recorrer el trabajador desde el lugar de trabajo y: a) su domicilio principal o secundario; b) el lugar acostumbrado de tomar sus comidas; o c) el lugar donde acostumbra a cobrar su remuneración; y, es motivo de defunción o de lesiones corporales que sobrelleven pérdida de tiempo de trabajo.

Los accidentes laborales que sufran los trabajadores en la circulación por las vías públicas dentro del horario laboral y en desempeño de un trabajo remunerado son considerados como accidentes de trabajo” (Oficina Internacional del Trabajo, 1996: 2).

La OIT (1991), en relación al accidente laboral mayor lo establece: como el suceso de imprevisto y súbito (incendio o explosión significativo), o como del resultado de acontecimientos anormales del desarrollo de una actividad industrial, que pueda implicar un peligro grave para el trabajador, pobladores o el medio ambiente, sea inminente o no, en el interior o exterior de las instalaciones, y en el que median una o más sustancias peligrosas.

La Decisión 584 de la Comunidad Andina, conceptualiza al accidente de trabajo, como suceso repentino que ocurra por causa o con desarrollo laboral, y que ocasione en el trabajador una lesión orgánica, una alteración funcional, invalidez o la misma muerte. También, se considera accidente de trabajo, el que se ocasiona durante el desarrollo de una labor bajo la autoridad del empleador, aún fuera del centro de labores (Comunidad Andina, 2024).

El artículo 2° del Decreto Supremo N° 003 -98-SA, establece que, accidente de trabajo es, toda lesión en el cuerpo o alteración funcional producida en el centro laboral o con ocasión del trabajo, por ejercicio imprevisto, ocasional o fortuita de una fuerza externa, súbita y violenta que obra inesperadamente sobre el trabajador o debida al esfuerzo del mismo.

En el Perú, la legislación (RLSST- Decreto Supremo N° 005-2012-TR) ha definido lo siguiente:

Accidente de Trabajo: Todo suceso súbito que sobreviniente por causa o con ocasión del desarrollo laboral y que cause en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte. Es considerado también accidente laboral aquel que se origina durante el cumplimiento de órdenes del empleador, o en el transcurso de una labor bajo su autoridad, aunque se encuentre fuera del lugar y horario laboral.

De acuerdo con Barranco (2018) la legislación española ha consideración como accidentes laborales a los siguientes:

- Accidente *in itinere*, cuando el trabajador sufre el accidente al ir o retornar al centro laboral.
- El accidente comisión de servicios, aquel que sufre el trabajador en cuando tenga que realizar para el desempeño de la misión, o el que sucede en el desenvolvimiento de las actividades dentro del horario laboral.
- El sufrido en el desarrollo de las tareas en cumplimiento bajo las órdenes del empresario, o ejecutadas en interés de la organización, a pesar de no incumbir con su categoría profesional.
- El fallecimiento del trabajador que ha venido antecedido por un contexto de invalidez derivado de contingencias profesionales.
- Enfermedades comunes contraídas por el empleado al ejecutar sus labores, no comprendidas en la lista de enfermedades profesionales.
- Enfermedades o deterioros padecidos antes del propio accidente, que se exteriorizan o agravan como secuela del mismo.
- Las enfermedades que comprenden dificultades del proceso patológico sobreviniente por el accidente de trabajo mismo.
- Enfermedades intercurrentes, aquellas que tienen su origen en afecciones obtenidas en el nuevo ambiente en que se haya situado el paciente para su mejoría.
- Los ocurridos en actos de asistencia, de naturaleza análoga o cuando tengan vínculo con el trabajo (Barranco, 2018, p. 13) .

3.6 Tipos de accidentes

En función a la magnitud de las lesiones que sufra el trabajador, en las definiciones establecidas en el RLSST, se ha catalogado a los accidentes de trabajo conforme se describe a continuación:

Tabla 9

Tipos de accidentes laborales

Accidente leve:	Son aquellos en los cuales el trabajador no sufre una lesión grave.
Accidente incapacitante:	Suceso cuya lesión, resultado del examen médico, se otorga descanso físico, ausencia justificada al trabajo y un tratamiento médico.

Nota. Calificación de accidentes de trabajo

Tabla 10

Accidentes laborales de acuerdo al grado de incapacidad

Total, temporal:	Es cuando la lesión ocasiona en el trabajador la dificultad de utilizar su organismo; se concederá tratamiento médico hasta su recuperación plena.
Parcial permanente:	Es cuando la lesión ocasiona la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.
Total, permanente:	Es cuando la lesión ocasiona la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

Nota. Calificación de accidentes de trabajo

Finalmente, la RLSST en su glosario de términos ha definido como Accidente Mortal como el acontecimiento donde las lesiones causan la muerte del trabajador. Estadísticamente debe considerarse la fecha del deceso (Cossio, 2016, p. 408).

3.7 Configuración del accidente laboral

Desde la posición de Vásquez (2019), es toda lesión orgánica o alteración funcional ocasionada en el escenario laboral o como consecuencia de este. Un accidente laboral puede suceder debido a acciones espontáneas, inesperadas o fortuitas de fuerzas externas, súbitas y violentas que ocurre de un instante a otro sobre el empleado o cuando realiza un esfuerzo derivado de su trabajo.

En consecuencia, no se configura como accidente laboral lo siguiente:

- Aquellos originados por la participación en altercados y acciones ilegales.
- Los que suceden por quebrantar una orden estricta determinada por la empresa.
- Los que suceden en las diligencias recreativas, deportivas o culturales.
- Los que suceden cuando se solicitan permisos, licencias o vacaciones.
- Los derivados por uso o consumo de sustancias alcohólicas o drogas ilegales.

- Los derivados de conflicto o guerra civil o internacional, levantamiento civil o terrorismo y a fines.
- Accidentes derivados por catástrofes naturales (maremoto, terremoto, entre otros).
- Los producidos por fusión nuclear.
- Lesiones autoinfligidas, suicidios o tentativa.

Desde el punto de vista de Barranco (2018) no se configura accidente laboral los que provenientes de fuerza mayor diferente al trabajo. Entendiéndose por fuerza mayor, a estos efectos, la que sea de tal naturaleza no esté relacionada con el trabajo y que se desarrollaba al momento de ocurrir el accidente. No debe ser considerado fuerza mayor diferente al trabajo la insolación, el rayo y otras anomalías similares de la naturaleza; y, los relacionados al dolo o imprudencia del trabajador lesionado. En lo que refiere al dolo, éste rompe la relación de causalidad (Barranco, 2018, p. 15).

La jurisprudencia española enlaza este elemento de exclusión con el evento del suicidio del trabajador en su centro laboral, estableciendo que no se configura esa ocurrencia como accidente de trabajo si se comprueba la voluntad de auto eliminarse; de no probarse, el accidente se sospecha como laboral.

Asimismo, la imprudencia temeraria del trabajador debe ser acreditada para romper la relación de causalidad, fijando la inexistencia de accidente de trabajo. En cambio, la imprudencia profesional, que es consecuencia del ejercicio laboral habitual y se deriva de la confianza que éste infunde, no imposibilita la calificación de un accidente como laboral.

La regulación de los accidentes laborales ha evolucionado en el Perú. Desde sus inicios, se reguló una normativa al respecto, luego, se pusieron en funcionamiento sistemas de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Estas regulaciones buscan resguardar a los trabajadores y garantizar prestaciones en caso de accidentes o enfermedades concernientes al trabajo. Respecto a las teorías abordan la responsabilidad y el resarcimiento por daños ocasionados de los accidentes laborales podemos encontrar los siguientes:

Tabla 11

Teorías de la responsabilidad y resarcimiento por daños

Teoría	Posición teórica
Responsabilidad extracontractual	Culpa o negligencia del empleador
Contractualista o de la culpa contractual	Incumplimiento de obligaciones contractuales
Objetiva o del riesgo creado	Responsabilidad independientemente de la culpa
Riesgo profesional	Riesgos inherentes a la actividad laboral

Nota. Teorías que abordan la responsabilidad y el resarcimiento por daños

3.8 Manifestación de obligaciones de SST

Las actividades de extracción, transporte y refinación de petróleo y gas en Perú, al igual que en muchos otros países, se enfrentan a elevados riesgos laborales debido a la complejidad de sus operaciones y las condiciones extremas en las que se desarrollan. El sector de hidrocarburos está regulado por normativas específicas, tales como el Decreto Supremo N.º 043-2007-EM, y, adicionalmente, asume obligaciones particulares, ya que sus actividades han sido reconocidas como de alto riesgo en el Anexo 5 del Decreto Supremo N.º 009-97-SA. A continuación, se detallan las principales obligaciones específicas de este sector:

- a) Contratar una póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo para todos sus colaboradores directos (Art. 82 del Decreto Supremo N.º 009-97-SA).
- b) Verificar que los contratistas, subcontratistas y visitantes que ingresen a las locaciones de operación cuenten con una póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Art. 82 del Decreto Supremo N.º 009-97-SA).
- c) Establecer un Plan Anual de Actividades de Seguridad (PASS), el cual debe ser presentado en noviembre de cada año ante OSINERGMIN para su evaluación y aprobación (Art. 18 del Decreto Supremo N.º 043-2007-EM).
- d) Realizar un Estudio de Riesgos que permita identificar detalladamente todas las amenazas técnicas y naturales que puedan afectar las instalaciones y operaciones (Art. 20 del Decreto Supremo N.º 043-2007-EM).
- e) Desarrollar un Plan de Contingencias conforme a la normativa vigente, que contemple todas las operaciones. Este plan debe basarse en los resultados obtenidos en el Estudio de Riesgo (Art. 19 del Decreto Supremo N.º 043-2007-EM).
- f) Realizar capacitaciones especializadas para el personal, con el fin de que puedan identificar los riesgos específicos a los que están expuestos, como atmósferas explosivas, manejo de materiales peligrosos e inflamables, trabajo en altura, espacios confinados, prevención de incendios, manejo de extintores, sistemas de permisos de trabajo, respuesta ante emergencias, seguridad eléctrica, entre otros (Art. 55 del Decreto Supremo N.º 043-2007-EM).
- g) Las empresas del sector hidrocarburos están sujetas a una fiscalización dual por parte de SUNAFIL y OSINERGMIN, quienes tienen la facultad de iniciar procedimientos inspectivos de manera independiente, basados en los mismos hechos objeto de fiscalización (Art. 10 del Decreto Supremo N.º 043-2007-EM y Art. 6 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo).

3.9 Análisis de la obligación de medios vs. resultado y posición jurisprudencial

Para Jorge Cossio (2018), en el escenario del deber de prevención del empleador, se trata de una obligación de medios, no de resultados. El empleador debe actuar con la diligencia necesaria para prevenir los riesgos laborales y proteger la seguridad y salud de los trabajadores, pero no está obligado a garantizar resultados absolutos. Según la legislación peruana y los estándares internacionales, como se expone en la publicación de Cossio, la prevención debe realizarse de manera razonable, tomando en cuenta que no todos los riesgos pueden eliminarse de forma absoluta. El sistema de responsabilidad civil del empleador se basa en si este ha incurrido en negligencia al no cumplir con las normas de seguridad, pero no exige una responsabilidad automática por cada accidente de trabajo.

En cuanto a la jurisprudencia, especialmente la de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, existe una divergencia interpretativa. La jurisprudencia actual tiende a interpretar el deber de prevención como una obligación de resultado, donde la ocurrencia de un accidente de trabajo presupone automáticamente el incumplimiento de este deber, y, por lo tanto, la responsabilidad del empleador. Esto se reflejó en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo y en algunas casaciones laborales que establecieron que cualquier daño sufrido por un trabajador en su labor genera la responsabilidad del empleador, incluso si el daño fue causado por factores ajenos a la negligencia directa del empleador, como se observa en las siguientes casaciones: Casación Laboral N.° 11947-2015, Casación Laboral N.° 17113-2015-Ica, Casación Laboral N.° 4258-2016-Lima y Casación Laboral N.° 22386-2019 – Del Santa.

Sin embargo, también existen casos de matices en que no se ha reconocido la responsabilidad automática del empleador, y se ha exigido probar el nexo causal entre el accidente y el incumplimiento de la obligación de seguridad, tal como se refleja en algunas casaciones donde se dejó de lado la presunción objetiva de responsabilidad del empleador, como en las jurisprudencias nacionales: Casación 18190-2016-Lima y Casación 15202-2017-Lima.

Este enfoque contradictorio genera inseguridad jurídica, como señala Cossio, ya que la falta de coherencia entre las decisiones judiciales podría llevar a litigios sin fundamento y afectar la relación empleador-trabajador.

Capítulo 4

Responsabilidad civil del empleador en el sector hidrocarburos

La obligación legal de las compañías del sector de asegurar un ambiente laboral seguro y saludable para sus trabajadores es la base de la responsabilidad civil en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el Sector Hidrocarburos en Perú. Debido a los peligros inherentes a la extracción, procesamiento y transporte de hidrocarburos, este sector es especialmente vulnerable.

Como se había mencionado en los capítulos anteriores, las empresas deben implementar programas de capacitación continua, procedimientos de emergencia y medidas preventivas para reducir los riesgos laborales, según la normativa peruana, en particular la Ley N° 29783 y sus reglamentos. El organismo responsable de vigilar y evaluar el cumplimiento de estas regulaciones es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Si se demuestra que las empresas incumplieron o se apartaron de las normas de SST en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales, pueden incurrir en responsabilidad civil. Esto incluye la responsabilidad de corregir los daños sufridos, que pueden incluir compensaciones por lesiones, incapacidades temporales o permanentes, y en casos extremos, por fallecimiento. Dependiendo de la gravedad del incumplimiento, también puede haber coexistencia de la responsabilidad civil con las sanciones administrativas y penales.

La importancia de una gestión completa de la salud y la seguridad en el trabajo en toda la cadena de operaciones del sector hidrocarburos se pone de relieve al extenderse esta responsabilidad a los contratistas y subcontratistas que trabajan en las instalaciones de la empresa principal.

4.1 Introducción al régimen de riesgos laborales en el sector hidrocarburos

César Puntriano (2021) en su publicación estableció que, el origen y la obligatoriedad del SCTR (Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo) en el contexto peruano, la Ley 26790 y el Decreto Supremo 003-98-SA establecen la obligatoriedad para los empleadores de contratar el SCTR para los trabajadores que realicen actividades de alto riesgo. Este seguro fue creado para ofrecer una cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud (EsSalud) que se desempeñan en estas actividades, con el fin de cubrir los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Puntriano (2021) también menciona cómo, a lo largo del tiempo, el concepto de seguridad social en el trabajo en Perú ha evolucionado, pasando de un sistema de protección social limitado a la creación de un sistema de seguro privado obligatorio para cubrir los accidentes de trabajo en actividades riesgosas. El SCTR

complementa la cobertura de EsSalud, proporcionando atención médica, pensiones por invalidez y sobrevivencia para los trabajadores afectados.

Mauricio Matos (2021), por otro lado, describe la transición del sistema de seguridad social hacia un sistema de seguro privado obligatorio. Según Matos, en el pasado, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales eran cubiertos bajo un sistema de seguridad social, administrado por el Estado, como parte del sistema de seguridad social para los trabajadores. Sin embargo, con la entrada en vigor de la Ley 26790 y el Decreto Supremo 003-98-SA, se dio paso a un modelo de seguro privado obligatorio para cubrir los riesgos derivados de estas actividades. Matos destaca que esta transición descentralizó la responsabilidad de la cobertura de los riesgos laborales, permitiendo que las aseguradoras privadas manejaran el seguro, lo que dio lugar a una cobertura más limitada y diferenciada, especialmente porque el SCTR no cubre todas las actividades de riesgo, sino aquellas definidas específicamente en el Anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-SA. El análisis de Matos también señala que esta privatización parcial del seguro contra accidentes de trabajo ha generado algunos problemas, como la cobertura limitada y la exclusión de ciertos tipos de accidentes, y ha llevado a los trabajadores a recurrir a la indemnización por daños y perjuicios en casos en los que el SCTR no cubre completamente el daño.

4.2 Naturaleza de la responsabilidad civil del empleador: contractual vs. objetiva

César Puntriano (2021) aborda la responsabilidad contractual del empleador en el contexto de la SST, enfocándose en la inexecución de obligaciones. Según Puntriano, la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se basa en la responsabilidad contractual, lo que implica que el empleador debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. En caso de incumplir este deber, se genera una responsabilidad subjetiva, es decir, que el empleador sólo será responsable si se prueba que no actuó con la diligencia necesaria para prevenir riesgos laborales. Puntriano señala que la culpa del empleador debe ser probada, lo que implica demostrar que este no cumplió con las obligaciones de seguridad requeridas, y que el accidente o enfermedad profesional fue consecuencia directa de su incumplimiento. Este enfoque se basa en los elementos de la responsabilidad civil que incluyen:

- Imputabilidad: se refiere a la capacidad del empleador para asumir la responsabilidad.
- Ilícitud: la acción del empleador debe ser contraria a la normativa de seguridad.
- Factor de atribución: este elemento se refiere a la culpa o negligencia del empleador.

- Nexa causal: el daño debe estar directamente relacionado con el incumplimiento de las obligaciones del empleador.
- Daño: el daño sufrido por el trabajador debe ser reconocido y cuantificado.

Desde la postura de Cossio (2018), este efectúa una crítica profunda a la jurisprudencia que presume automáticamente la responsabilidad del empleador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. La presunción iure et de iure significa que, ante un accidente, se asume de forma automática la culpa del empleador, sin la necesidad de probar su falta de diligencia o negligencia. Esta presunción absoluta ha sido adoptada por ciertas decisiones judiciales, las cuales consideran que el empleador es responsable sin dar espacio a la posibilidad de exoneración mediante la demostración de diligencia. Cossio señala que esta postura es problemática porque elimina la posibilidad de que el empleador pueda defenderse demostrando que cumplió con sus obligaciones preventivas. En lugar de aplicar una responsabilidad objetiva, que supone la culpa sin considerar las acciones del empleador, Cossio aboga por una responsabilidad subjetiva, donde debe probarse la culpa del empleador como base para su responsabilidad. Esta crítica se enfoca en desvirtuar la presunción absoluta y restablecer la necesidad de una evaluación detallada de la conducta del empleador.

En relación con la jurisprudencia contradictoria, Cossio (2018) menciona que existen casos en los que los jueces no permiten que el empleador demuestre que actuó con diligencia, imponiéndole responsabilidad de manera automática. No obstante, también se presentan casos que rompen con este enfoque, realizando un análisis adecuado de los elementos de la responsabilidad contractual. Un ejemplo claro de esto se encuentra en las Casaciones 18190-2016 y 15202-2017, donde los jueces, al resolver casos de accidentes laborales, han realizado una evaluación exhaustiva de los medios de prueba presentados por el empleador, permitiéndole demostrar que cumplió con las medidas de seguridad correspondientes.

En la Casación 15202-2017-Lima, la decisión de la Corte Suprema precisó que, en casos de accidentes laborales, es necesario analizar el nexo de causalidad entre el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y el daño sufrido por el trabajador. En este caso, no se presentó evidencia que demostrara tal nexo, por lo que no se atribuyó responsabilidad al empleador. Este fallo también subraya la importancia de que el empleador pueda presentar pruebas que demuestren el cumplimiento de las medidas de seguridad. La falta de pruebas por parte del trabajador no debe llevar a una presunción de responsabilidad del empleador.

En la Casación 18190-2016-Lima, la decisión de la Corte Suprema estableció que, para que el empleador sea considerado responsable por un accidente de trabajo ocurrido mientras

desarrollaba labores como serenazgo, el trabajador debe probar que el empleador incurrió en culpa inexcusable, es decir, una negligencia grave. En este caso, el trabajador no presentó evidencia suficiente para demostrar tal negligencia. Por lo tanto, la Corte consideró que no correspondía atribuir responsabilidad al empleador. Este fallo destaca que, en casos de accidentes laborales, el empleador tiene el derecho de presentar pruebas que demuestren el cumplimiento de las medidas de seguridad. La ausencia de pruebas por parte del trabajador no debe interpretarse automáticamente como una falta de diligencia por parte del empleador.

En estas sentencias, los jueces no aplican una presunción automática de responsabilidad, pues realizan una valoración adecuada de las pruebas presentadas por el empleador. Sin embargo, estos dos pronunciamientos no han sido emitidos con carácter de precedente vinculante ni de doctrina jurisprudencial, pues el criterio utilizado no es dominante en nuestra jurisprudencia.

Por el contrario, el criterio dominante en nuestra jurisprudencia es el que busca establecer la responsabilidad del empleador de manera automática. Cossio argumenta que esta práctica desconoce el principio de responsabilidad subjetiva, y que el empleador debe tener la oportunidad de demostrar que cumplió con los estándares de seguridad y prevención para evitar el daño. De esta manera, el empleador es condenado sin que se examine su diligencia, lo que crea un ambiente de inseguridad jurídica y desigualdad procesal en los tribunales.

4.3 Análisis del SCTR y su función reparadora en el sistema legal peruano

El SCTR cubre atención médica, pensiones por invalidez y sobrevivencia de manera automática, sin la necesidad de probar la culpa del empleador. Este seguro actúa como un mecanismo de reparación inmediata a través de un sistema de seguridad social. La reparación bajo el SCTR es una prestación económica que busca asegurar la salud y bienestar del trabajador, independientemente de las circunstancias que originaron el accidente o enfermedad.

En contraste, la responsabilidad civil requiere probar culpa, daño y nexo causal entre la acción del empleador y el daño sufrido por el trabajador. La responsabilidad civil está orientada a indemnizar los daños causados por el empleador debido a su incumplimiento de las normas de seguridad. Este tipo de reparación no es automática y puede implicar una sanción civil a través de una indemnización adicional al trabajador.

El SCTR no reemplaza la indemnización por incumplimiento de las normas de seguridad por parte del empleador, ya que su función es puramente reparadora y se basa en la seguridad social. Es decir, proporciona una compensación económica para los trabajadores afectados por accidentes o enfermedades laborales sin necesidad de evaluar la culpa del empleador. Esto significa que, si bien el empleador cumple con el SCTR, no está exonerado de

posibles demandas por responsabilidad civil si se prueba que hubo un incumplimiento de las obligaciones de seguridad laboral.

Por su parte, la responsabilidad civil busca sancionar el incumplimiento de las normas por parte del empleador y tiene como objetivo la reparación total del daño, lo cual implica que el trabajador puede recibir una indemnización adicional si se demuestra que el empleador no cumplió adecuadamente con sus obligaciones.

Según la jurisprudencia reciente, la contratación del SCTR no exonera al empleador de la responsabilidad civil. Aunque el SCTR cubre los gastos médicos y proporciona prestaciones por invalidez o fallecimiento, el trabajador aún puede demandar una indemnización adicional si se prueba que el empleador incumplió con sus obligaciones en términos de seguridad y salud laboral. Sin embargo, la jurisprudencia a menudo asume una responsabilidad objetiva y automática del empleador, como se observa en la Casación 4258-2016-LIMA, donde la responsabilidad del empleador se impone sin necesidad de probar una infracción específica. Este enfoque crea un sistema de responsabilidad objetiva, que no permite al empleador defenderse de manera adecuada al no evaluar si actuó con la diligencia debida en cuanto a las medidas de seguridad.

En la praxis, el trabajador puede recibir tanto la cobertura del SCTR como una indemnización adicional a través de la vía judicial. Esto ocurre incluso si el empleador ha cumplido con sus obligaciones de seguridad y ha actuado con diligencia. En este contexto, se desconoce el rol reparador del SCTR, ya que se impone una doble indemnización al empleador, lo que a menudo no está justificado.

Esta situación también ignora otras causas que podrían haber provocado el accidente, como la negligencia del trabajador, acciones de terceros o fuerza mayor, elementos que deberían ser considerados al momento de evaluar la responsabilidad del empleador. En lugar de centrarse exclusivamente en si el empleador cumplió con su deber de prevención, la jurisprudencia tiende a aplicar una lógica automática de responsabilidad, sin tener en cuenta estas posibles causas alternativas.

4.4 SUNAFIL y su rol frente a los accidentes de trabajo

Mauricio Matos (2021) en su publicación relacionada a la fiscalización de la normativa de SST, sostiene que SUNAFIL, no cumple de manera efectiva su rol preventivo, especialmente en sectores complejos como el de hidrocarburos. Aunque SUNAFIL tiene la responsabilidad de garantizar que las empresas cumplan con las normativas de SST, su función se activa principalmente en respuesta a incidentes o cuando hay denuncias, y su enfoque está más orientado a la imposición de sanciones que a la prevención. Matos además menciona que,

debido a la complejidad de las operaciones en sectores como hidrocarburos, donde los riesgos son altos y las condiciones de trabajo son extremas, SUNAFIL se limita a intervenir cuando ya ha ocurrido un accidente o cuando existe un reporte, en lugar de implementar estrategias preventivas efectivas. Esto genera que su rol preventivo sea casi inexistente, lo que impide una vigilancia proactiva para evitar accidentes.

Con respecto a la atribución automática de responsabilidad al empleador en el sistema inspectivo, Matos señala que SUNAFIL adopta la posición de que el empleador siempre es responsable en caso de cualquier incidente o accidente, sin considerar una evaluación detallada de los elementos que componen la responsabilidad contractual, como la culpa del empleador, el daño y el nexo causal. Este enfoque genera un problema significativo porque la responsabilidad del empleador se presume automáticamente sin tener en cuenta las circunstancias específicas de cada caso, como la posible negligencia del trabajador o la participación de terceros. Esto significa que, en muchos casos, SUNAFIL sanciona al empleador sin permitirle probar que actuó con diligencia o que el accidente ocurrió por causas ajenas a su responsabilidad. En casos donde el empleador cumplió con las normativas de seguridad, este enfoque impide que pueda defenderse adecuadamente y demostrar su falta de culpa en situaciones donde no fue responsable del incidente.

Este tipo de presunción automática es considerada peligroso, ya que no solo limita la capacidad de defensa del empleador, sino que también afecta su reputación y puede generar consecuencias económicas severas sin una evaluación justa de los hechos. Según Matos, es fundamental que se reevalúe la concepción de la responsabilidad del empleador en el sistema inspectivo para permitir un análisis más equilibrado y justo.

La responsabilidad objetiva y automática en los casos de accidentes laborales, donde se tenga la atribución de responsabilidad al empleador sin necesidad de demostrar culpa o negligencia, puede tener implicaciones significativas si no se considera adecuadamente el contexto de cada incidente. En este sentido, SUNAFIL, al aplicar esta responsabilidad de manera rígida, descuida las repercusiones jurídicas que esto conlleva para las empresas. Una de las principales consecuencias negativas de esta práctica es que las resoluciones de SUNAFIL, en las cuales se determina la responsabilidad del empleador, pueden ser utilizadas no solo en la vía administrativa, sino también en la sede civil y penal. En la vía civil, la resolución podría servir como fundamento para que el trabajador o sus familiares soliciten una indemnización, basándose en la responsabilidad objetiva del empleador. Esto podría resultar en condenas económicas significativas para la empresa, sin que se haya demostrado realmente una falta o

incumplimiento grave de las normativas de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador.

Más grave aún es el riesgo en la vía penal, específicamente en relación con el artículo 168-A del Código Penal, que tipifica como delito las conductas que impliquen negligencia en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Si una resolución de SUNAFIL, que determina la responsabilidad objetiva del empleador, es utilizada como base en un proceso penal, podría derivar en responsabilidades penales tanto para la empresa como para sus representantes legales. Esto podría afectar no solo a la compañía, sino también a la integridad y el futuro profesional de los directivos o gerentes involucrados. Por lo tanto, la aplicación de una responsabilidad objetiva sin considerar los elementos específicos de cada caso y sin dar espacio a la defensa de los empleadores y su derecho a probar que cumplieron con las medidas de seguridad establecidas puede tener efectos devastadores. Es fundamental que las autoridades competentes, como SUNAFIL, adopten un enfoque más equilibrado y flexible, en el que se ponderen todas las pruebas y se evite un enfoque automático que pueda poner en riesgo no solo a las empresas, sino también a los empleadores y sus representantes legales.

4.5 Fundamentos de la responsabilidad civil del empleador en el Régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La responsabilidad civil del empleador en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo está sustentada en sólidos principios legales y normativos. La LSST (Ley N° 29783) y su reglamento, establecen las bases para asegurar condiciones laborales saludables y seguras en el Perú. Los fundamentos clave incluyen:

- **Obligación de seguridad:** el empleador debe asegurar un entorno de trabajo saludable y seguro para sus trabajadores. Esto incluye la implementación de los procedimientos correctivos y preventivos necesarios para prevenir enfermedades y accidentes laborales (Artículo 85 del RLSST).
- **Prevención de Riesgos:** según la normativa, el empleador debe detectar, evaluar y controlar los peligros que existen en el lugar de trabajo, y la prevención de riesgos laborales debe ser una prioridad (Artículo 18 inc. d LSST).
- **Educación y capacitación:** Los empleadores deben capacitar continuamente a sus empleados sobre las medidas de prevención y los peligros laborales (Artículo 36 inc. i LSST).

- Control y vigilancia: para garantizar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad, los empleadores deben llevar a cabo inspecciones periódicas y vigilar continuamente las condiciones laborales (Artículo 40 LSST).

4.6 Responsabilidad civil del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el Perú, el empleador tiene la responsabilidad civil de asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados, según la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es por ello, que está obligado a implementar programas de capacitación continua, mecanismos de control de riesgos y sistemas de prevención, en cumplimiento de dicha normativa y su reglamento. Un empleador puede ser responsable civilmente si un trabajador sufre un accidente laboral o una enfermedad profesional como resultado de la negligencia o el incumplimiento de las normas de SST por parte del empleador. Esto significa que el empleador debe pagar al empleado por los daños y perjuicios que ha sufrido, que incluyen pérdida de ingresos, gastos médicos, compensación por incapacidades temporales o permanentes y, en caso de fallecimiento, indemnizaciones a los familiares (El Peruano, 2011).

4.6.1 Estándar de conducta diligente en el Régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En Perú, las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo (SST) del empleador están reguladas principalmente por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), y su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 005-2012-TR. La conducta diligente del empleador implica comprender que las disposiciones legales representan el estándar mínimo, y que su responsabilidad se extiende a la capacidad de analizar de manera específica la naturaleza de sus operaciones y establecer medidas adecuadas para minimizar los riesgos inherentes a su actividad. Asimismo, es importante destacar que la diligencia no solo recae en el cumplimiento obligatorio por parte del empleador, sino también en los trabajadores y el Estado, con el fin de garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

Las obligaciones del empleador reguladas en el Artículo 49 de la LSST y Título V Capítulo I del RSST encontramos las siguientes:

- Implementación del sistema de gestión de SST: Desarrollar e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo acorde con la naturaleza y riesgos de su actividad; y, Designar a un responsable de la gestión de SST.
- Evaluación y control de riesgos: Identificar los peligros y evaluar los riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores; e, implementar medidas preventivas y correctivas para controlar los riesgos identificados.

- **Capacitación y formación:** Brindar formación y capacitación a los trabajadores en temas de seguridad y salud en el trabajo; y, garantizar que los trabajadores reciban instrucción adecuada sobre los riesgos inherentes a su labor y las medidas preventivas.
- **Vigilancia de la salud:** Realizar evaluaciones médicas periódicas a los trabajadores, acorde con los riesgos a los que están expuestos; y, llevar un registro de las evaluaciones médicas y de los accidentes de trabajo.
- **Participación y consulta:** Facilitar la participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; y, consultar y colaborar con los representantes de los trabajadores en la implementación de medidas de SST.

Las obligaciones del trabajador establecidas en el Artículo 79 de la LSST y Título V Capítulo II del RSST, son las siguientes:

- **Cumplimiento de normas:** Observar y cumplir las disposiciones establecidas en la normativa de SST; y, utilizar adecuadamente los equipos de protección personal proporcionados por el empleador.
- **Participación en la capacitación:** Participar activamente en los programas de formación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo; y, Informar al empleador sobre cualquier situación que represente un riesgo para la seguridad y salud.
- **Colaboración en la gestión de SST:** Colaborar con el empleador en la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y, Proponer medidas de mejora en la gestión de la SST.

El artículo 123 de la LSST ha establecido en relación a las responsabilidades del Estado lo siguiente:

- **Supervisión y fiscalización:** La autoridad competente, a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), supervisa el cumplimiento de las normas de SST; y, realiza inspecciones periódicas en los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa.
- **Promoción de la SST:** Implementar políticas y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo; y, difundir información y buenas prácticas en SST.

Como se puede observar, la norma establece obligaciones que constituyen la base del sistema de gestión de SST para cada empresa. No obstante, es necesario que el empleador vaya más allá de lo estipulado, de manera que las obligaciones generales puedan ser adaptadas de manera razonable y específica según las actividades económicas y el contexto en el que se desarrollan.

El hecho de que la norma establezca estándares básicos puede generar ciertos conflictos si las entidades fiscalizadoras y los jueces no comprenden la naturaleza de las operaciones que lleva a cabo cada organización, especialmente en sectores de alto riesgo cuyas actividades tienen características particulares, sobre todo debido al lugar y las condiciones en que se desarrollan.

Por ejemplo, en el sector hidrocarburos, particularmente en las zonas de trabajo offshore, se presentan condiciones extremas debido a las largas jornadas laborales atípicas y a las condiciones climatológicas y meteorológicas. En estos casos, las empresas operadoras pueden establecer requisitos adicionales para determinar la aptitud de los trabajadores para laborar en dichas zonas, como la fijación de un límite de edad, sin que esto constituya un acto de discriminación laboral.

De igual manera, las empresas operadoras offshore en el sector hidrocarburos pueden exigir requisitos especiales a todas las personas que ingresen a sus operaciones, incluidos contratistas, locadores, proveedores, visitantes e incluso representantes de entidades fiscalizadoras. Un caso común se presenta cuando inspectores de SUNAFIL, con una orden de inspección, requieren ingresar a las zonas offshore presentando solo su SCTR, sin considerar los requisitos adicionales de las empresas operadoras, como la capacitación teórica y práctica en técnicas de supervivencia en el mar. Esta exigencia no debe considerarse una obstrucción a la labor inspectiva, sino que corresponde a la comprensión de los inspectores de que dicha capacitación es esencial para acceder a las zonas marítimas en caso de un incidente o accidente, y forma parte del sistema de gestión de SST, a pesar de no estar explícitamente establecida como obligatoria en la LSST y su reglamento.

Asimismo, las empresas operadoras de hidrocarburos realizan actividades específicas que no son comunes en otros sectores. Un ejemplo es la quema de gas, un procedimiento realizado para evitar la acumulación excesiva de gas que no puede ser tratado ni comercializado. En lugar de evacuarlo directamente al ambiente, se realiza una combustión controlada que permite liberar dicho gas con una emisión reducida de compuestos tóxicos.

Para llevar a cabo esta actividad, se requiere la aprobación de la Dirección General de Hidrocarburos, quien coordina con OSINERGMIN la elaboración de un estudio de riesgo, la evaluación del sustento técnico y la revisión del cumplimiento normativo correspondiente. Como se puede evidenciar, esta actividad es programada, controlada y sujeta a un análisis previo de riesgos, en el cual se establecen los mecanismos necesarios para minimizar la exposición a peligros y garantizar la seguridad del personal involucrado. Además, esta actividad requiere que el empleador implemente condiciones específicas para los colaboradores que

participen, como capacitaciones técnicas especializadas, experiencia comprobada y el uso obligatorio de equipos de protección personal (EPP) ignífugos, entre otros requisitos.

Evidentemente, nos encontramos ante una actividad de alto riesgo. Sin embargo, su realización no puede considerarse negligente ni contraria a las obligaciones del empleador en materia de SST, siempre y cuando se cumplan rigurosamente los procedimientos técnicos y legales establecidos para garantizar su desarrollo en condiciones seguras.

Por lo tanto, el concepto de diligencia debe entenderse y analizarse según el sector y la naturaleza de las operaciones de cada empresa. Es razonable que los sectores de alto riesgo establezcan estándares más estrictos para su operación, y también es necesario reconocer que estos sectores realizan actividades de mayor riesgo, sin que ello implique un incumplimiento por parte del empleador en materia de SST. Estas actividades son programadas, evaluadas y controladas, pero, sobre todo, son esenciales para el desarrollo de la operación.

4.7 Criterios establecidos por el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional

En relación con la interpretación de la responsabilidad civil del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, el VI Pleno Jurisdiccional ha establecido criterios relevantes que merecen un análisis detallado, entre los cuales destacan los siguientes:

Definición de accidente de trabajo: Este concepto concuerda con lo establecido en el glosario de términos del reglamento de la LSST, que lo define como "todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También se considera accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o mientras se lleva a cabo una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y fuera del horario de trabajo".

Medidas de SST: Las medidas de seguridad y salud en el trabajo están reguladas por diversas normativas legales y reglamentarias del propio empleador. Esto no implica desconocer el carácter contractual del deber de seguridad del empleador. Las disposiciones legales representan un estándar mínimo de cumplimiento, y corresponde al empleador tomar decisiones y establecer medidas específicas, acorde a la actividad de la empresa, que permitan minimizar los riesgos inherentes a su operación.

Empleador diligente: Un empleador diligente no solo cumple con las disposiciones legales sobre SST, sino que también se asegura de capacitar a sus trabajadores en relación con estas disposiciones, su aplicación y las consecuencias para la salud de las labores que desempeñan. Además, realiza un análisis completo de los riesgos propios de su actividad y del

entorno en el que opera, establece medidas para minimizar o eliminar esos riesgos y asegura la fiscalización del cumplimiento de las medidas implementadas.

Deber de prevención: De acuerdo con el artículo 53 de la LSST, si el empleador incumple con su deber de prevención, se genera la obligación de indemnizar al trabajador o a sus derechohabientes. El deber de prevención está implícito dentro del concepto de "empleador diligente", lo que subraya que es responsabilidad del empleador garantizar condiciones de trabajo seguras, evitando exponer a los trabajadores a situaciones que puedan comprometer su seguridad.

Accidentes de trabajo ocasionados por un tercero: La LSST y su reglamento no excluyen la responsabilidad del empleador si el accidente de trabajo es causado directa o indirectamente por un tercero. En estos casos, es necesario analizar si el empleador cumplió con sus obligaciones de SST y si actuó con la diligencia debida. De hecho, el empleador no puede eludir sus responsabilidades indemnizatorias, incluso si el accidente fue causado por un tercero.

Configuración de la responsabilidad del empleador: La responsabilidad del empleador se configura como una responsabilidad civil contractual, derivada del incumplimiento de sus obligaciones laborales, especialmente de la obligación de establecer medidas adecuadas de SST. Este análisis implica examinar:

- **Antijuricidad en el daño:** Implica la violación del ordenamiento jurídico mediante hechos ilícitos o excesivos, típicamente ligados al incumplimiento de las obligaciones contractuales.
- **Relación causal:** Nexos entre la conducta ilícita y el daño causado, que debe determinarse en función de la relación laboral y si el accidente o enfermedad profesional es consecuencia del trabajo.
- **Factor de atribución:** Se refiere a la culpa, que puede ser dolo, culpa leve o culpa inexcusable. Si el trabajador demuestra dolo o culpa inexcusable, el empleador será responsable; de no poder probarlo y si el empleador no demuestra diligencia, se aplicará la presunción de culpa leve.
- **Daño:** El daño puede ser emergente, lucro cesante o daño moral, y corresponde al trabajador probar la existencia del daño que alega.

Vínculo laboral: En el ámbito de la SST, el empleador es responsable no solo por los accidentes de sus trabajadores directos, sino también de aquellos que no tienen un vínculo laboral directo, pero que prestan servicios dentro de sus operaciones, como en los casos de intermediación, tercerización y locación de servicios.

Transacción en los procesos laborales: Este mecanismo permite que el empleador y el trabajador lleguen a un acuerdo sobre la responsabilidad del empleador y la manera de resarcir el daño causado. Sin embargo, el juez debe valorar este acuerdo con criterios distintos a los de un proceso civil, con el fin de no vulnerar el principio de irrenunciabilidad de derechos previsto en el artículo 26 de la Constitución del Perú.

Daños punitivos: Este daño accesorio requiere de un daño esencial (incumplimiento de SST) y se puede aplicar de manera extensiva al daño moral. Se configura cuando el empleador no solo incumple con sus obligaciones en materia de SST, sino que además actúa de manera negligente, como en casos de negación de la relación laboral o no proporcionar primeros auxilios. El monto establecido por el juez no puede exceder el total de la indemnización por daño emergente, lucro cesante o daño moral.

Acuerdo final: El empleador es considerado el garante de la SST en el centro de trabajo y será siempre responsable por cualquier evento dañoso sufrido por el trabajador (Poder Judicial de Perú, 2017).

Como se puede observar, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo establece criterios valiosos, aunque en última instancia estos son contradictorios. Reconoce al empleador como garante de la SST dentro de sus operaciones y vincula el estándar de diligencia al deber de prevención, considerado como una obligación de naturaleza contractual. Por lo tanto, la responsabilidad del empleador es también contractual y debe analizarse en términos de antijuricidad, relación causal, factor de atribución y daño. Sin embargo, también se establece que el empleador no puede eludir sus obligaciones indemnizatorias, incluso cuando el accidente de trabajo sea causado por un tercero, en cuyo caso se debe evaluar el posible incumplimiento de las obligaciones de SST. Finalmente, en un acuerdo contradictorio, concluye erróneamente que "el empleador es el garante de la SST en el centro de trabajo y siempre será responsable por cualquier evento dañoso sufrido por el trabajador".

Este pronunciamiento refleja una contradicción con la naturaleza subjetiva contractual de la responsabilidad del empleador, tal como se reconoció al inicio del mismo (Cossio, 2018).

4.8 El factor de atribución aplicable en la responsabilidad civil del empleador en el Régimen de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú

Existen varios puntos importantes que integran el análisis de los aspectos de la responsabilidad del empleador cuando ocurre un accidente de trabajo. El daño, el nexo causal y el factor de atribución son los elementos principales a tener en cuenta. Para que se cause daño, es necesario que el accidente de trabajo haya causado un daño indemnizable para que el

empleador tenga responsabilidad. El daño se divide en dos categorías principales: extrapatrimonial y patrimonial. (Acuña, 2023).

a) Daños patrimonial:

- Daño emergente: Este daño incluye todos los gastos que el trabajador haya tenido que asumir como consecuencia del accidente, tales como los costos de tratamiento médico, medicamentos y rehabilitación. Estos gastos suelen ser cubiertos por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) o el seguro médico del trabajador. No obstante, si el trabajador puede demostrar que el seguro no cubre los gastos adicionales, el empleador deberá asumírselos en su totalidad (p. 17).
- Lucro cesante: Este daño hace referencia a la pérdida de ingresos ocasionada por la incapacidad del trabajador para continuar con sus labores. Si el trabajador queda temporalmente incapacitado, recibirá un subsidio del seguro médico durante un período de 11 meses y 10 días. En caso de incapacidad permanente, dependiendo del grado de la misma, el trabajador podrá recibir una pensión única o una pensión vitalicia (p. 18).

b) Daño extrapatrimonial:

- Daño moral. Este se refiere a los daños no materiales, como el sufrimiento emocional o psicológico causado por el accidente. Es complicado cuantificar este tipo de daño y debe tener en cuenta una variedad de factores, como el daño al proyecto de vida, el tiempo de rehabilitación y el porcentaje de incapacidad. El empleador es responsable de este daño, y su compensación debe ser proporcional y razonable (pp. 19-20).

Nexo causal. Es el vínculo entre la conducta del empleador y el daño sufrido por el trabajador. Es esencial demostrar que el daño es el resultado directo e inmediato del accidente de trabajo. Las consecuencias de una condición médica previa del trabajador no pueden ser imputadas al empleador si el daño se debe a dicha condición. El nexo causal, por otro lado, debe ser adecuado; es decir, debe haber una conexión evidente y directa entre el accidente y el daño (p. 21).

Factor de atribución. En función de su comportamiento, el factor de atribución determina la responsabilidad del empleador. Se distingue entre culpa y dolo (Arévalo, 2020, pp. 14-15):

- Dolo. El empleador no cumple con una responsabilidad de manera deliberada si actúa con dolo. Si el empleador no cumple con sus deberes legales, se presume dolo.
- Culpa. La culpa puede ser inexcusable o leve. La culpa leve es la negligencia común, mientras que la culpa inexcusable se refiere a una negligencia grave. El empleador es

responsable de los daños en ambos casos, aunque la culpa leve puede limitar la compensación al daño previsible en el momento del incumplimiento.

Teoría del riesgo. En el contexto histórico, la teoría del riesgo profesional en Perú ha evolucionado desde una responsabilidad basada en la culpa a un sistema más objetivo. A inicios del siglo XX, la Ley 1378 estableció que el empresario es responsable de los accidentes de trabajo, eliminando la necesidad de probar la culpa del empleador. Este cambio reflejaba la influencia de legislaciones europeas como la francesa y la belga, que también adoptaron la responsabilidad objetiva (Matos, 2021, pp. 321-325).

a) Principios de la teoría del riesgo profesional

- Responsabilidad objetiva:
 - El empleador es responsable de los accidentes sin importar la falta del trabajador.
 - Excepciones: culpa inexcusable del trabajador o falta de protección por parte del empleador, con variaciones en la indemnización.
- Indemnización tarifada:
 - Los montos de indemnización son preestablecidos por ley, incentivando medidas preventivas por parte de los trabajadores.
- Cobertura limitada:
 - Aplicable solo a trabajadores con salarios anuales hasta cierto límite.
- Evolución y problemas actuales:
 - Decreto Ley 18846 (1971): Introduce un sistema de seguro social para accidentes de trabajo, aunque inicialmente limitado a obreros.
 - Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR): Surge en 1997 con la Ley 26790, ofreciendo una cobertura adicional para actividades de alto riesgo, pero sin proporcionar una cobertura universal.
- Críticas al sistema actual
 - Cobertura incompleta: No todos los accidentes están cubiertos, dejando fuera a muchas actividades laborales.
 - Exclusión de accidentes *in itinere*: Los accidentes en el trayecto al trabajo no están cubiertos por el SCTR, lo que contrasta con las recomendaciones de la OIT.
 - Responsabilidad del empleador: La normativa actual y la interpretación judicial tienden a responsabilizar siempre al empleador, sin considerar la posible negligencia del trabajador, la organización sindical o de un tercero.

b) Propuestas de mejora

- Sistema universal de cobertura: Implementar un sistema de seguridad social obligatorio que brinde cobertura universal para accidentes de trabajo.
- Reevaluación del principio de prevención: Considerar la responsabilidad del trabajador, de la organización sindical y de los terceros en la ocurrencia de accidentes.
- Indemnización y cobertura previsional: Excluir la responsabilidad civil patrimonial del empleador y centrar la cobertura en la seguridad social, limitando la responsabilidad a casos de negligencia grave o dolo (Matos, 2021, pp. 321-325).

4.9 Análisis de casos - jurisprudencia nacional sobre accidentes en sectores de alto riesgo

Los sectores de alto riesgo, debido a la naturaleza intrínseca de sus operaciones, conlleva riesgos inherentes que pueden comprometer la seguridad y salud laboral. Estos riesgos, abarcan desde incidentes laborales hasta afecciones profesionales, que no solo comprometen la integridad física de los trabajadores, sino que también originan significativas repercusiones jurídicas y sociales. La jurisprudencia nacional juega un papel crucial en la instauración de precedentes jurídicos y en la formulación de criterios precisos respecto a la responsabilidad del empleador y la compensación de los trabajadores afectados.

Este análisis de casos examina diversas sentencias relevantes del sistema de justicia del Perú, las cuales abordan la responsabilidad del empleador frente a los accidentes ocurridos en sectores de alto riesgo.

4.9.1 Caso 1. Casación Laboral N.º 17113-2015-Ica

Es un fallo de gran importancia que aborda la responsabilidad del empleador en casos de enfermedades profesionales y la correspondiente indemnización por los perjuicios causados al trabajador. El accionante laboró en el área de tajo abierto de San Juan de la Minera Shougang Hierro Perú S.A.A, área contaminada con polvo fino de mineral flotante en el ambiente, al que él siempre estuvo expuesto y en consecuencia indica haber contraído una enfermedad profesional.

A continuación, se ofrece un análisis detallado de los fundamentos que sustentan este fallo judicial.

Este fallo judicial alude a una solicitud de compensación por daños y perjuicios derivados de una afección profesional. La Corte Suprema determina que la indemnización por enfermedad profesional se establece cuando el empleador no implementa las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y salud de sus empleados. En el presente escenario, se asume la responsabilidad del empleador por no suministrar los instrumentos requeridos para el

cumplimiento de las tareas del empleado, lo que condujo a la enfermedad diagnosticada. La Corte ejecutó una orden de pago para compensar daño moral, daño emergente y lucro cesante (Poder Judicial de Perú, 2018a).

1. Análisis

La casación basó su decisión en los siguientes fundamentos:

- a) Cumplimiento de las obligaciones de SST. La Corte enfatizó que recae sobre el empleador la responsabilidad de asegurar la salud y seguridad laboral en el contexto de la Ley de SST. Esto implica la obligación de implementar estrategias preventivas, tales como la provisión de implementos EPP, y asegurar un entorno laboral apropiado que reduzca al mínimo los riesgos para la salud del trabajador. En el presente escenario, la entidad demandada no cumplió con estas obligaciones fundamentales, dado que no proporcionó al trabajador los EPP adecuados para evitar los riesgos inherentes a su trabajo. Esto fue interpretado como una violación severa de las regulaciones laborales y de seguridad.
- b) Responsabilidad objetiva del empleador. La Corte implementó el principio de responsabilidad objetiva del empleador, que postula que el empleador tiene la obligación de compensar los daños ocasionados a los trabajadores, sin importar la existencia o ausencia de culpa directa. Se decidió que, en la medida en que el trabajo desempeñado por el trabajador conllevaba riesgos para la salud (enfermedades profesionales), el empleador debía asumir la responsabilidad por los perjuicios ocasionados a la salud de la empleada, incluso sin haber evidenciado una conducta negligente específica. Este principio es esencial en el contexto de las enfermedades profesionales, dado que la responsabilidad no se fundamenta en la negligencia del empleador, sino en la naturaleza intrínseca de las actividades ejecutadas y los riesgos inherentes a dichas actividades.
- c) Relación de causalidad entre la enfermedad y las condiciones de trabajo. La Corte desarrolló una relación directa de causalidad entre las condiciones laborales y el diagnóstico de la enfermedad en el trabajador. Se corroboró que las condiciones laborales, particularmente la ausencia de implementación de protocolos de seguridad y salud (como los Equipos de EPP), propiciaron un entorno laboral que derivó en la enfermedad profesional. El diagnóstico de la enfermedad fue crucial para corroborar que el perjuicio a la salud del trabajador se derivaba directamente de la ausencia de protección adecuada por parte del empleador.
- d) Indemnización por daño moral, daño emergente y lucro cesante. La Corte consideró que el empleador tenía la obligación de compensar al trabajador por los perjuicios ocasionados. Estos perjuicios fueron clasificados en tres categorías distintas:

- Afectación moral: se identificó el perjuicio emocional y psicológico experimentado por el trabajador como resultado de su enfermedad profesional. La Corte inició que la ausencia de intervenciones apropiadas por parte del empleador, junto con las consecuencias de la enfermedad, justificaban el pago de una compensación por daño moral.
- Lesión emergente: se tomarán en cuenta los costos médicos derivados del tratamiento de la patología, junto con los costos asociados con la rehabilitación, medicamentos y otros gastos indispensables para el tratamiento del trabajador.
- lucro cesante: el tribunal también ejecutó la orden de compensación por la pérdida de ingresos futuros derivada de la incapacidad temporal o permanente del trabajador para continuar con su trabajo debido a una enfermedad profesional. Este término alude a la compensación por los ingresos que el trabajador dejó de percibir debido al perjuicio a su salud.

En este caso, la Corte Suprema concluye estableciendo un principio clave: la responsabilidad del empleador no depende de su culpabilidad directa, sino de su obligación de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para sus empleados. Si no se cumplen las normativas de seguridad y salud en el trabajo, y esto conduce a una enfermedad profesional, el empleador es considerado responsable de compensar al trabajador por los daños sufridos, independientemente de si se demostró negligencia.

4.9.2 Caso 2. Casación Laboral N.º 11947-2015- Piura

En el presente caso, la recurrente, en su calidad de cónyuge supérstite, interpone demanda de indemnización por daños y perjuicios contra las empresas V-SUR S.A.C. y Río Blanco Copper S.A., alegando el presunto incumplimiento de obligaciones en materia de SST, lo que habría ocasionado el fallecimiento del causante el 1 de noviembre de 2009.

En dicha fecha, una turba compuesta por aproximadamente cien personas ingresó de manera violenta al campamento minero de Río Blanco Copper S.A., portando armas de fuego de corto y largo alcance, así como material explosivo. En ese momento, el causante se encontraba desempeñando funciones de agente de vigilancia. Durante el ataque, fue herido de bala y posteriormente quemado vivo.

Cabe precisar que el causante era trabajador directo de la empresa V-SUR S.A.C. y se encontraba destacado en las instalaciones del campamento minero de Río Blanco Copper S.A.

La Corte Suprema declaró infundados los recursos de casación interpuestos por Río Blanco Copper S.A. y V-SUR S.A.C., confirmando la sentencia que les imponía

responsabilidad solidaria por la indemnización. La Corte fundamentó su decisión en los siguientes puntos clave:

- **Accidente de trabajo:** Se consideró que el ataque armado constituía un accidente de trabajo, ya que ocurrió en el lugar de trabajo durante el horario laboral y en el contexto de la actividad laboral del trabajador.
- **Responsabilidad del empleador:** Se estableció que el empleador tiene el deber de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, adoptando medidas preventivas adecuadas. En este caso, se concluyó que ambas empresas incumplieron con este deber, ya que no tomaron las precauciones necesarias ante amenazas previas de ataques al campamento.
- **No ruptura del nexo causal:** Se determinó que el hecho de que el daño haya sido causado por un tercero no rompe la relación de causalidad entre la labor desempeñada y el daño sufrido, ya que el ataque se produjo en el contexto del trabajo del agente de seguridad.

Finalmente, los vocales supremos concluyen aplicando el principio de responsabilidad objetiva del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo. Destaca que el empleador debe adoptar medidas preventivas adecuadas y no puede eximirse de responsabilidad alegando que el daño fue causado por un tercero. Además, establece que el concepto de accidente de trabajo debe interpretarse de manera amplia, incluyendo situaciones como ataques violentos ocurridos en el lugar y durante el horario laboral.

4.9.3 Caso 3. Casación Laboral N.º 4258-2016-Lima

En el ámbito laboral, las disputas sobre la responsabilidad de los empleadores en casos de accidentes laborales son un tema recurrente y de gran relevancia. La jurisprudencia peruana ha abordado diversas teorías para determinar cuándo y cómo un empleador debe ser considerado responsable por los daños sufridos por un trabajador durante su jornada laboral. La Casación Laboral N.º 4258-2016-Lima es un fallo clave que explora en profundidad estas teorías, presentando un análisis detallado de la responsabilidad civil del empleador en situaciones de accidentes laborales. En el presente caso el trabajador desarrollaba las funciones de chofer para la empresa de transportes CIVA S.A.C cuando en la ruta Piura- Lima sufre un accidente de tránsito mientras conducía el ómnibus de propiedad de su empleadora, dicho accidente es reconocido como accidente de trabajo.

Esta casación se convierte en un referente fundamental al precisar que, más allá de la culpabilidad del empleador, la relación laboral y el perjuicio experimentado por el trabajador deben ser suficientes para garantizar una compensación económica, brindando así una protección jurídica al empleado afectado. A continuación, se presenta un análisis exhaustivo de los fundamentos que sustentan este fallo judicial.

La presente casación se centra en la responsabilidad civil del empleador en casos de accidentes laborales. Se realiza un análisis exhaustivo de diversas teorías relativas a la responsabilidad del empleador, que abarcan la teoría de la culpabilidad, la responsabilidad contractual, la del caso fortuito, la objetiva y la del riesgo profesional.

1. Análisis:

La casación centra su decisión en los siguientes fundamentos:

- a) Teoría de la culpa. Esta teoría postula que la obligación del empleador se fundamenta en su culpabilidad o negligencia. En términos académicos, es imperativo evidenciar que el empleador actuó de manera imprudente o desalentadora, lo que resultó en el perjuicio del trabajador. Para la implementación de esta teoría, es imprescindible evidenciar que el empleador no implementó las medidas de seguridad requeridas, incurriendo en una conducta que impactó de manera directa en la salud o integridad del empleado.
- b) Responsabilidad contractual. La responsabilidad del empleador se origina en la violación de las obligaciones contractuales estipuladas en el contrato laboral. Dentro del contexto de la seguridad y salud laboral, recae sobre el empleador la responsabilidad de asegurar un ambiente laboral seguro, conforme a la legislación laboral en vigor. En caso de no cumplir con esta obligación, se incurrirá en responsabilidad y se deberá compensar al trabajador por los perjuicios ocasionados.
- c) Caso fortuito. El empleador no puede ser catalogado como responsable si el accidente se origina debido a un suceso imprevisto y fuera del control mutuo, conocido como "caso fortuito" o "fuerza mayor". El accidente debe ser el producto de una circunstancia imprevista, tal como un desastre natural, que no pudo ser anticipado ni evitado a pesar de la diligencia empleada por el supervisor. No obstante, esta teoría presenta un límite de aplicación reducido en contextos laborales, particularmente cuando el empleador tiene la responsabilidad de implementar medidas preventivas.
- d) Responsabilidad objetiva. La responsabilidad del empleador no se fundamenta en la culpabilidad o negligencia, sino en la actividad de alto riesgo que lleva a cabo. El empleador asume la responsabilidad por los perjuicios ocasionados, sin importar si se procedió con diligencia o no, dado que las actividades que lleva a cabo poseen intrínsecamente un alto grado de riesgo (por ejemplo, en operaciones mineras o de hidrocarburos). La teoría objetiva postula que la responsabilidad de los accidentes laborales recae sobre el empleador simplemente por la realización de actividades que conlleven un riesgo, sin la necesidad de evidenciar negligencia.

e) **Riesgo profesional.** El empleador asume la responsabilidad por los accidentes laborales derivados de los riesgos intrínsecos a la labor desempeñada por el empleado, sin considerar la existencia o ausencia de culpa por parte del empleador. En otras palabras, cuando un trabajador se encuentra expuesto a condiciones laborales peligrosas, el empleador debe asumir la responsabilidad por los daños ocasionados, dado que la naturaleza intrínseca del trabajo conlleva riesgos que no siempre pueden ser completamente erradicados. Esta teoría se asocia con las actividades de alto riesgo, tales como las que se llevan a cabo en sectores como la minería, la construcción y el sector hidrocarburos.

El fallo judicial concluye que el trabajador tiene derecho a una compensación económica si se evidencia la relación laboral y el perjuicio experimentado, sin la necesidad de evidenciar la culpabilidad del empleador. (Poder Judicial de Perú, 2016).

4.9.4 Caso 4. Casación Laboral N.º 22386-2019 – Del Santa

Es un fallo relevante que aborda la responsabilidad del empleador en el sector pesquero. El accionante se encontraba realizando labores al servicio de su empleador prestando apoyo para colocar una gigantografía de noventa centímetros de altura por tres punto cinco metros de largo, al momento de sostener dicho material sobre la pared, la fuerza del viento empujó la gigantografía ocasionando que él cayera al piso. En este caso, la Corte Suprema refuerza la importancia de que el empleador cumpla con su obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, tal como lo establece la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si el empleador no implementa las medidas necesarias para proteger a sus empleados, se le considera responsable de los perjuicios ocasionados. La Corte no solo establece la responsabilidad del empleador, sino que también determina una compensación por los daños sufridos, cubriendo tanto los gastos médicos como las pérdidas de ingresos y el daño moral del trabajador.

A continuación, se presenta un análisis detallado de los fundamentos que sustentan esta decisión judicial, en donde se destacan la responsabilidad objetiva del empleador y la importancia de la implementación de medidas de seguridad adecuadas.

En el presente estudio, se examina la responsabilidad del empleador por un accidente laboral en el sector pesquero. La Corte Suprema determina que recae sobre el empleador la responsabilidad de asegurar la seguridad y salud de sus empleados, y su incumplimiento puede derivar en la responsabilidad por los perjuicios ocasionados. Se ha estipulado la liquidación de una compensación por los daños causados al empleado (Poder Judicial del Perú, 2022).

1. Análisis:

La casación basó su decisión en los siguientes fundamentos:

- a) Responsabilidad del Empleador en SST. La Corte enfatizó que es responsabilidad jurídica del empleador asegurar la SST en el contexto de la Ley 29783. De acuerdo con esta legislación, recae en el empleador la obligación de prevenir los riesgos laborales, implementando estrategias apropiadas para salvar a los empleados de cualquier amenaza derivada de su trabajo. En el presente escenario, el incidente en el sector pesquero se produjo debido a que el empleador no implementó medidas adecuadas para resguardar al empleado de los riesgos intrínsecos a su trabajo. La Corte enfatizó que el empleador no cumplió con su obligación de garantizar un entorno seguro y apropiado para el trabajador.
- b) Incumplimiento de normas de seguridad. La Corte sostuvo que la violación de las regulaciones de seguridad por parte de los empleadores representa una transgresión severa. Resuelve que el empleador no aplicó las disposiciones del RSST, el cual establece medidas preventivas y de protección que deben ser implementadas en actividades de alto riesgo, como las que se llevan a cabo en el sector pesquero. Este incumplimiento es fundamental para establecer la responsabilidad civil del empleador, dado que se corroboró que las condiciones laborales inseguras constituyeron la causa directa del accidente laboral experimentado por el empleado.
- c) Responsabilidad objetiva. En el presente escenario, el Juzgado aplicó la responsabilidad objetiva al empleador, lo cual sugiere que la responsabilidad no se encuentra condicionada por la existencia de culpabilidad o negligencia por parte de este. De acuerdo con la teoría objetiva, el empleador asume la responsabilidad por los perjuicios ocasionados a los trabajadores, sin importar si su comportamiento fue negligente o no. El único requisito para la implementación de esta responsabilidad es que el perjuicio se haya originado en el contexto laboral y debido a los riesgos inherentes al trabajo. Esto implica que el empleador tiene la obligación de asegurar un ambiente laboral seguro, sin la necesidad de evidenciar acciones de negligencia o desinterés.
- d) Obligación de indemnización por los daños originados. El Juzgado determinó que el empleador tiene la obligación de compensar los perjuicios experimentados por el empleado como consecuencia de su accidente laboral. Se estipuló la compensación por daño emergente (gastos médicos, rehabilitación y otros costos directos resultantes del accidente), lucro cesante (la pérdida de ingresos derivada de la incapacidad del trabajador para continuar con sus tareas) y daño moral (el padecimiento físico y emocional experimentado por el trabajador como consecuencia del accidente). La Corte enfatizó que la compensación no se limita a los costos derivados de la asistencia sanitaria, sino que también incorpora las consecuencias laborales y personales del accidente. Además, se destacó la importancia de

compensar el daño moral como un mecanismo para mitigar la afectación a la dignidad laboral.

- e) Presunción de responsabilidad del empleador en actividades de alto riesgo. La Corte subrayó que, en actividades de alto riesgo, tales como las vinculadas al sector pesquero, la obligación del empleador se vuelve aún más rigurosa. Este tipo de tareas conlleva la exposición continua de los empleados a riesgos que pueden derivar en accidentes de gravedad si no se implementan las medidas de precaución pertinentes. En consecuencia, recae sobre el empleador una obligación más extensa y rigurosa de implementar medidas de seguridad, instruir a los empleados y proporcionar equipos de protección apropiados. Ante el elevado riesgo inherente a la actividad pesquera, la Corte sostuvo que la organización debería implementar las prácticas de seguridad más avanzadas posibles, lo cual implica la instalación de protocolos apropiados de prevención y la monitorización continua de las condiciones laborales.

Finalmente, La Corte Suprema estipuló que es responsabilidad del empleador asegurar un ambiente laboral seguro. En caso de no cumplir con esta obligación, será responsable de compensar al empleado por los perjuicios experimentados, que abarcan el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral. Este pronunciamiento es relevante, pues pone en evidencia que los vocales supremos no consideraron que la labor realizada por el trabajador no constituye, en sentido estricto, una actividad de trabajo en altura, al no cumplir con el requisito mínimo de ser ejecutada a 1.80 metros. Además, colgar una gigantografía no puede ser calificada como una actividad de alto riesgo, aun cuando se realice en el sector pesquero. Tampoco se ha tomado en cuenta que la causa del accidente fue la presencia de fuertes vientos. Sin embargo, en lugar de realizar un análisis detallado de las circunstancias, se ha aplicado la responsabilidad objetiva al empleador por el solo hecho que el accionante labora en un sector catalogado como de alto riesgo.

4.9.5 Caso 5. Casación Laboral N.º 19865-2019, Lima

Sentencia emitida el 19 de mayo de 2022 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema del Perú. Esta resolución aborda la responsabilidad civil del empleador en accidentes de trabajo y establece criterios para la determinación de la indemnización por daños y perjuicios.

El demandante laboraba como operario de perforadora en la Compañía Minera Huancapeti S.A.C., sufrió un accidente laboral el 10 de julio de 2016 en la Unidad Minera Huancapeti, ubicada en el Nivel 2 - Tajo 26-B. Durante la operación de la máquina perforadora

Yaclik, el guante de su mano derecha fue atrapado por la broca, resultando en la amputación del quinto dedo de dicha mano.

En el presente caso, es importante mencionar que, en primera instancia, se determinó que el empleador no incurrió en una conducta antijurídica, toda vez que el trabajador no logró acreditar, mediante prueba idónea, que su empleador incumplió la normativa en materia de SST y que ese presunto incumplimiento haya sido la causa del accidente laboral sufrido. Por el contrario, el empleador presentó documentación que acreditaba el cumplimiento de sus obligaciones, tales como la capacitación en seguridad, la entrega de EPP, y la contratación del SCTR a favor del trabajador. En atención a ello, la demanda fue declarada infundada.

La sentencia de vista confirmó la resolución emitida en primera instancia, señalando que el accidente no se produjo por negligencia en la entrega de EPP, sino que fue consecuencia de una maniobra inadecuada realizada por el propio trabajador. Asimismo, se acreditó que el empleador venía otorgando a sus trabajadores materiales de seguridad suficientes y adecuados, y que, al momento del evento, se brindó la atención médica correspondiente en una clínica de la ciudad de Huaraz.

Sin embargo, pese a los hechos constatados, la Corte Suprema declaró fundado en parte el recurso de casación interpuesto por el trabajador, revocando la sentencia de primera instancia que había declarado infundada la demanda. La Sala Suprema estableció los siguientes puntos clave:

Responsabilidad del empleador: Los vocales supremos sustentaron su decisión en el artículo 94 del Reglamento de la Ley de SST, señalando que dicha disposición establece que 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 SST. Asimismo, consideraron que el referido artículo configura un supuesto de responsabilidad objetiva y como consecuencia de ello constituye evidentemente necesario resarcir el daño invocado.

Del mismo modo, fundamentaron su posición en lo establecido por el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materias Laboral y Previsional, en el cual se acordó que: “[...] El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador [...]”.

Daño moral: la Corte consideró que la pérdida del quinto dedo de la mano derecha del trabajador generó un daño moral, ya que afectó su integridad física y su desarrollo funcional y psicosocial. Se ordenó el pago de S/ 50,000.00 por concepto de daño moral.

Daño a la persona: se reconoció el daño a la persona debido a la afectación física y emocional sufrida por el trabajador, derivada de la amputación del dedo.

Daño al proyecto de vida: se estableció que la pérdida del dedo comprometió las actividades cotidianas y laborales del trabajador, constituyendo un daño al proyecto de vida.

Esta casación, aplica el principio de responsabilidad objetiva del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, acorde a lo establecido en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materias Laboral y Previsional, el cual establece que el empleador siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador. Este reviste especial importancia, pues en las dos instancias previas se ha logrado determinar que el empleador cumplió con todas sus obligaciones en materia de SST y que la causa del accidente laboral fue el propio actuar negligente del trabajador. No obstante, pese a los hechos acreditados, los vocales supremos decidieron aplicar el criterio de responsabilidad objetiva, considerando suficiente la existencia del daño y la relación directa con la actividad laboral para justificar el resarcimiento.

4.9.6 Caso 6. Casación Laboral N.º 1866-2021, La Libertad

Sentencia emitida el 20 de abril de 2022 por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema del Perú.

En el presente caso el trabajador desarrollaba las funciones de chofer para la empresa de transportes América Express Sociedad Anónima. Mientras cumplía sus funciones en la ruta de Chimbote- Paita, sufrió un accidente de tránsito calificado como accidente de trabajo, al conducir la unidad vehicular de placa BY3-963, de propiedad de su ex empleadora. Como consecuencia del accidente, se le amputó la pierna derecha.

Esta resolución aborda la responsabilidad civil del empleador en casos de accidentes de trabajo y establece criterios para la determinación de la indemnización por daños y perjuicios. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) lo calificó como un accidente de trabajo pues el hecho se suscitó mientras el trabajador cumplía sus funciones de trabajo.

Así también, es relevante señalar que mediante la Resolución de Sub Intendencia 001-2016-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE, SUNAFIL sancionó a la empleadora por dos incumplimientos: la falta de conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y la omisión en la presentación de los registros de exámenes médicos ocupacionales. Sin embargo, las infracciones detectadas no guardan relación directa con el accidente sufrido por el trabajador.

Otro aspecto relevante es que el dictamen fiscal determinó que el accidente fue consecuencia directa del accionar negligente e imprudente del trabajador, al infringir las normas

del Reglamento de Tránsito vigente. Esta conclusión se fundamenta en el Dictamen Técnico Pericial N.º 197-2014-RPLL-DEPTRA-SECCIAT , el cual señala lo siguiente:

(...) el factor determinante fue la acción operativa negligente e imprudente del trabajador (hoy agraviado), quien el día del accidente conducía la unidad UT-1 (ómnibus de placa B3Y-963) a una velocidad mayor a la razonable y no prudente para el tipo de vía y zona, sin haber mantenido, además, la distancia adecuada respecto del vehículo que lo precedía, lo cual habría permitido realizar una maniobra segura ante una eventual detención o disminución de velocidad. Su forma de conducción constituyó un riesgo latente para los usuarios de la vía, evidenciando con su accionar una clara irresponsabilidad frente a las normas de tránsito, la seguridad y el deber de prevención (...).

En ese sentido, ha quedado evidenciado que el trabajador incurrió en una conducta negligente que dio lugar al accidente de trabajo.

Posteriormente, el trabajador demandó a su empleadora por indemnización por daños y perjuicios, incluyendo daño moral, daño a la persona, proyecto de vida y lucro cesante, por un monto total de S/ 1,366,000.

La Corte Suprema declaró fundado en parte el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, modificando el monto de la indemnización. La Sala Suprema estableció los siguientes puntos clave:

Responsabilidad del empleador: Se aplicó la responsabilidad objetiva, sustentando que el empleado al haber expuesto al trabajador, a un riesgo inherente al desempeño de sus funciones como chofer de ómnibus, comparte la responsabilidad en el accidente ocurrido a pesar de que se ha determinado que la causa del accidente es la negligencia del trabajador.

Concausa: Los vocales supremos señalan que nos encontramos ante un supuesto de concausa, en los eventos en que la víctima contribuye con su propio comportamiento a la realización del daño. El efecto jurídico de dicha circunstancia no es la exoneración de responsabilidad del empleador, sino la reducción proporcional del monto de la indemnización, en función del grado de participación atribuible al trabajador.

Monto de la indemnización: La Corte modificó el monto total de la indemnización a S/ 323,500, considerando la responsabilidad compartida entre el empleador y el trabajador.

Finalmente, los vocales supremos concluyeron que la imprudencia del trabajador en la conducción del vehículo contribuyó al accidente. Aplicando el artículo 1973 del Código Civil, que establece que, si la imprudencia sólo concurre en la producción del daño, la indemnización será reducida, la Corte dispuso una reducción del monto indemnizatorio. No obstante, es

importante destacar que, incluso en aquellos supuestos en los que se ha acreditado fehacientemente que el accidente fue causado por la conducta negligente del propio trabajador, se sigue atribuyendo responsabilidad al empleador, aunque con la atenuación del monto indemnizatorio. Dicha atribución se mantiene a pesar de no haberse determinado la existencia de algún incumplimiento en materia de SST vinculado con el daño causado.

Las implicancias jurídicas derivadas de las casaciones analizadas resaltan importantes principios en la responsabilidad del empleador en relación con los accidentes laborales y la indemnización por daños y perjuicios. A continuación, se destacan las conclusiones clave:

Responsabilidad objetiva del empleador: en todos los casos, se refuerza el principio de que el empleador es responsable por los accidentes ocurridos durante el desempeño de las labores, incluso si estos fueron causados por factores ajenos a su control directo. La obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores es una responsabilidad ineludible.

Deber de prevención: las sentencias subrayan que el empleador no solo debe cumplir con las normativas básicas de seguridad y salud, sino que debe implementar medidas preventivas adicionales para evitar accidentes, adaptando dichas medidas a las condiciones específicas del entorno laboral. La culpa inexcusable del empleador se configura cuando no adopta las precauciones necesarias para prevenir daños a los trabajadores.

Indemnización por daños materiales y morales: las indemnizaciones no solo abarcan el daño emergente o el lucro cesante, sino también el daño moral y el daño al proyecto de vida del trabajador. Estos conceptos amplían el alcance de las indemnizaciones, considerando el impacto físico, emocional y social del accidente en la vida del afectado.

Concausa en los accidentes laborales: en algunos casos, la conducta del trabajador puede incidir en la ocurrencia del accidente, lo que lleva a la aplicación del principio de concausa. Esto implica que la indemnización pueda ser reducida si se demuestra que la imprudencia o negligencia del trabajador contribuyó al accidente.

Normas claras sobre indemnización: las sentencias insisten en la necesidad de una motivación adecuada de las decisiones judiciales, con una correcta aplicación de las normas sustantivas y procesales en la determinación de la indemnización, asegurando que los trabajadores reciban una compensación justa por los perjuicios sufridos.

4.9.7 *Nexo causal de los casos analizados*

En las sentencias analizadas, la Corte Suprema ha considerado como nexo causal la relación entre el riesgo generado por la actividad del empleador y el daño sufrido por el trabajador, sin considerar el factor de atribución. Es decir, en todos los casos presentados, los vocales supremos se han centrado exclusivamente en analizar si el trabajador estuvo expuesto

a un riesgo y si, como consecuencia de ello, se produjo el daño, sin considerar aspectos relevantes como: si se trataba de un riesgo propio de la actividad o al sector en que el trabajador laboraba, si el daño fue causado por un tercero, si el daño fue resultado de una conducta negligente del propio trabajador o si se produjo por un caso fortuito o de fuerza mayor.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que todas las sentencias evaluadas correspondan a eventos ocurridos en sectores calificados como de alto riesgo, conforme al Anexo 5 del Reglamento de la Ley N° 26790. En consecuencia, esto nos permite afirmar que el criterio jurisprudencial predominante en dichos sectores adopta una presunción objetiva y automática de responsabilidad del empleador, sin un análisis detallado y adecuado de los elementos de la responsabilidad civil.

Esta línea jurisprudencial, se separa de la regulación en materia de responsabilidad civil del empleador reconocida en nuestro ordenamiento jurídico, la cual considera que el nexo causal es la relación directa entre el incumplimiento de las medidas preventivas por parte del empleador y el daño sufrido por el trabajador. Por lo cual, se requiere determinar si dicho daño es consecuencia inmediata de una conducta dolosa o culposa. Esto significa que, en los casos de accidentes laborales o enfermedades profesionales, el daño no es accidental, sino que es resultado de una cadena de acciones y omisiones del empleador en cuanto a la seguridad laboral.

La relación entre el deber de prevención del empleador y el daño causado se establece claramente mediante el nexo causal, el cual conecta directamente la falta de medidas de seguridad del empleador con el daño sufrido por el trabajador. Si el empleador incumple sus obligaciones en materia de SST omitiendo su deber de prevención, y dicha omisión configura la causa directa del perjuicio sufrido, ello generará la obligación de indemnizar al trabajador afectado. El empleador es, por tanto, responsable de los daños ocasionados cuando no ha tomado las medidas necesarias para proteger a los trabajadores de los riesgos detectados en sus actividades, no siendo posible atribuir responsabilidad en casos que se genere la ruptura del nexo causal.

4.9.8 *Doctrina peruana sobre responsabilidad civil del empleador*

La responsabilidad por los accidentes laborales se considera de naturaleza contractual, lo que implica que el empleador tiene la obligación de cumplir con las normativas de salud y seguridad para evitar incurrir en responsabilidad. Según lo dispuesto por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783), el empleador está legalmente obligado a garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. Un accidente de trabajo se define como un evento repentino que ocurre en el lugar de trabajo y que causa daño al trabajador, ya sea de índole física, psicológica o funcional. La doctrina resalta que la

responsabilidad del empleador va más allá del simple cumplimiento de las leyes; implica la necesidad de una acción proactiva para prevenir los riesgos y asegurar condiciones de trabajo adecuadas. Los elementos fundamentales de un accidente de trabajo, según la doctrina, son la causa externa, la instantaneidad del suceso y la lesión resultante (Ayvar, 2019, p. 152).

La responsabilidad del empleador por accidentes laborales se clasifica como contractual, lo que significa que, si un trabajador sufre una lesión derivada directamente de la relación laboral, el empleador tiene la obligación de indemnizarlo. Según la doctrina de Juan Carlos Cortés Carcelén, el trabajador está subordinado a la autoridad del empleador, lo que justifica la obligación del empleador de proporcionar un ambiente laboral seguro. En cuanto a los tipos de compensación, se identifican varios daños que pueden ser objeto de indemnización: el lucro cesante, que se refiere a los ingresos que el trabajador dejó de recibir debido al accidente; el daño emergente, que es la pérdida económica sufrida por el trabajador en su proceso de recuperación; y el daño moral, que se refiere al sufrimiento psicológico o emocional causado por el accidente, el cual es difícil de cuantificar pero que debe ser indemnizado (Ayvar, 2019, pp. 153-155).

Respecto al principio de prevención basada en la doctrina *ius laboralista*, Jorge Toyama (1998), señala que este principio, que es una de las bases de la LSST, establece que el empleador debe anticipar y evitar los riesgos laborales antes de que ocurran. El Juzgado basando su posición en los doctrinarios Thayer Arteaga y Novoa Fuenzalida quienes consideran que, el mandato general de salvaguarda del empleador hacia sus empleados se inscribe en el contenido ético-jurídico del contrato laboral, estableciendo que: “(...) como obligación principal al empleador la de preocupación por la persona del trabajador y de sus legítimos intereses, en tanto le es posible. Esta obligación se manifiesta en diversas formas específicas; su actualización basada en hechos siempre será funcional a la realidad humana que se busca salvar” (pp. 186-187).

Capítulo 5

Hacia una interpretación equilibrada de la responsabilidad del empleador

El estudio respecto a la normativa relevante en materia de SST comprende la identificación y análisis de leyes, reglamentos y pautas que regulan la protección de los trabajadores en su centro de trabajo. La legislación en dicha materia tiene como objetivo prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales garantizando ambientes laborales saludables y seguros.

La normatividad aplicable a la SST se fundamenta en principios establecidos por organizaciones globales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se complementa con normativas nacionales. En cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo, estos marcos legales no solo imponen obligaciones a los empleadores, como la implementación de medidas preventivas y la capacitación de los trabajadores, sino que también establecen derechos y deberes para los trabajadores.

Es importante que la responsabilidad civil tenga en cuenta la normativa de SST, ya que el incumplimiento de estas leyes puede resultar en responsabilidades legales para los empleadores. Esto incluye el deber de indemnizar a los trabajadores por daños y perjuicios causados por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo. Dependiendo de la gravedad del incumplimiento y de las consecuencias que se derivan de él, la responsabilidad civil también puede extenderse a sanciones administrativas y penales.

La LSST, es la principal norma que regula la SST. Para prevenir peligros laborales que puedan afectar la salud, la vida y el bienestar de los trabajadores, esta ley tiene como objetivo asegurar condiciones de trabajo saludables y seguras. Asimismo, sus disposiciones se complementan con las establecidas en el Código Civil peruano:

- La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783): En sus artículos sobre las obligaciones del empleador, esta ley enfatiza la necesidad de asegurar un entorno de trabajo seguro e imponer sanciones a aquellos que no lo cumplan. Algunos artículos significativos incluyen: Artículo 48: La responsabilidad del empleador de tomar las medidas necesarias para proteger de manera efectiva la salud y la vida de los trabajadores; y Artículo 99: Intervención del ministerio público por la presunta comisión de delito vinculado al incumplimiento de las regulaciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo (El Peruano, 2011).
- El artículo 1969 del Código Civil establece la responsabilidad civil extracontractual, que impone a la persona que causa daño a otra persona la responsabilidad de repararlo ya sea por negligencia o por acción. Esta responsabilidad surge cuando un empleador no cumple

con las normas de SST y esto provoca un accidente o una enfermedad ocupacional en el ámbito laboral (MINJUS, 1984).

Responsabilidades civiles. Existen factores de responsabilidad civil en el marco de la SST que tiene un impacto directo:

- Responsabilidad contractual: Se presenta cuando el empleador no cumple con los requisitos establecidos en el contrato de trabajo en cuanto a la salud y la seguridad laboral. Esto puede resultar en la reparación de daños causados por incumplimiento del contrato (Crisanto, 2021, p. 56).
- Responsabilidad extracontractual: Se aplica cuando el daño proviene de una negligencia en el cumplimiento de las normas de SST, pero no de una relación contractual directa. Esto implica que, aunque no exista un contrato específico que lo obligue, el empleador debe pagar por los daños causados (Crisanto, 2021, p. 59).

5.1 Análisis crítico del criterio de presunción absoluta de responsabilidad

En las Casaciones 4258-2016, 12060-2015 y 3591-2016, la Corte Suprema peruana, ha adoptado un enfoque que imputa responsabilidad al empleador sin evaluar directamente su culpa. En estas sentencias, se asume que, al haber ocurrido un accidente laboral, el empleador es responsable automáticamente por el accidente, sin la necesidad de comprobar la culpa, el daño o el nexo causal de manera explícita.

En la Casación 4258-2016, la Corte resuelve que, una vez probado el daño sufrido por el trabajador, la responsabilidad del empleador se atribuye a su incumplimiento de las normas de prevención, sin requerir una prueba de que el incumplimiento haya sido intencional o negligente. Este enfoque ha sido criticado, ya que no sigue el proceso lógico de evaluar el incumplimiento específico del empleador o si se actuó de manera negligente. Cossio (2018) señala que este tipo de jurisprudencia genera responsabilidad objetiva e injusticia, ya que no permite al empleador defenderse demostrando que cumplió con las normativas de seguridad.

Cossio (2018) también sostiene que existen situaciones excepcionales donde no sería justo responsabilizar al empleador por accidentes o enfermedades laborales. Estas situaciones incluyen:

- Culpa del trabajador: si el accidente o la enfermedad son resultado de la negligencia del trabajador, el empleador no debe ser responsabilizado. Esto podría incluir casos donde el trabajador desobedece las normas de seguridad o actúa de manera imprudente.
- Acciones de terceros: en casos de acciones cometidas por terceros (como el robo), donde el trabajador sufre daños en el lugar de trabajo debido a la acción de un tercero ajeno a la

empresa, el empleador no puede ser considerado responsable por el incidente, ya que no tiene control sobre el evento.

- **Enfermedad natural:** cuando un trabajador se enferma debido a causas naturales que no están relacionadas con el ambiente laboral ni con el incumplimiento de las medidas de seguridad, el empleador no debe ser considerado responsable.

Cossio (2018) defiende que, para evitar la injusticia, estos factores deben ser evaluados cuidadosamente antes de imputar responsabilidad al empleador.

El artículo 94 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST) establece que, para que se le pueda imputar responsabilidad al empleador, es imprescindible que el daño sea consecuencia directa de las labores realizadas por el trabajador y del incumplimiento de las normas de seguridad por parte del empleador. Cossio (2018) argumenta que este artículo es crucial para garantizar que el nexo causal y la culpa sean evaluados adecuadamente.

El nexo causal debe ser estrictamente probado, lo que implica demostrar que el daño no es solo una consecuencia remota o indirecta de las labores desempeñadas, sino que está directamente relacionado con el incumplimiento de las normas de seguridad por parte del empleador.

Cossio (2018) sostiene que, sin esta evaluación rigurosa del nexo causal, se corre el riesgo de atribuir responsabilidad de manera injusta al empleador. Este enfoque busca proteger tanto a los trabajadores como a los empleadores de litigios sin fundamento y garantizar que la responsabilidad sólo se imponga cuando realmente haya una relación directa entre el incumplimiento de las normas y el daño sufrido.

5.2 El deber de prevención como obligación de medios desde el estándar del “empleador razonable”

Cossio (2018), en su análisis sobre la responsabilidad del empleador, establece que el deber de prevención debe ser interpretado como una obligación de medios, no de resultados. Esto significa que el empleador tiene la responsabilidad de tomar todas las medidas razonables para prevenir los riesgos laborales y garantizar la seguridad de los trabajadores. Sin embargo, no puede ser considerado responsable automáticamente si ocurre un accidente, a menos que se demuestre que no actuó con la debida diligencia en el cumplimiento de las normativas de seguridad.

Este enfoque está en línea con los Convenios de la OIT, así como con las normativas de la Comunidad Andina y la legislación española y europea. En particular, la normativa OIT establece que las políticas nacionales deben reducir al mínimo los riesgos inherentes en la

medida en que sea razonablemente posible. Cossio critica la interpretación en la jurisprudencia que considera el deber de prevención como una obligación de resultados. Este enfoque convierte la responsabilidad en objetiva, lo cual no es consistente con la legislación internacional ni con la legislación peruana, que establece un sistema de responsabilidad subjetiva, en el que se debe probar la culpa del empleador.

Cossio (2018) además hace énfasis en que eliminar todo riesgo es una tarea prácticamente imposible, especialmente en sectores como hidrocarburos, donde las operaciones conllevan peligros inherentes y complejidades específicas. El Convenio 155 de la OIT establece que las políticas de seguridad deben tener como objetivo reducir los riesgos a un nivel razonable y factible, pero no necesariamente eliminarlos por completo. Esta visión es respaldada por el fallo europeo C-127/05, en el que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sostuvo que no constituía una infracción al derecho comunitario el hecho de que el Reino Unido limitara la obligación de los empresarios de garantizar la seguridad en la medida en que fuera razonablemente viable. Cossio (2018) también cita a Parsons, quien subraya que ningún país podría aspirar a una seguridad laboral perfecta, ya que eso implicaría desindustrializarse. Además, la seguridad es costosa y establecer estándares de cero accidentes sería económicamente prohibitivo. Por lo tanto, el deber de prevención debe ser considerado bajo un estándar de razonabilidad, no bajo la expectativa irreal de eliminar todos los riesgos. Esto es especialmente relevante en sectores como el de hidrocarburos, donde los riesgos son inherentes y no pueden eliminarse completamente debido a la complejidad de las operaciones.

5.3 Propuesta de criterios diferenciados para el sector hidrocarburos

El cumplimiento del SCTR debería considerarse como una prueba inicial de la diligencia del empleador en cuanto a la prevención de riesgos laborales. La contratación y cumplimiento con el SCTR debe ser considerado como responsabilidad preventiva de parte del empleador, al menos en cuanto a las prestaciones básicas de seguridad social que cubren la atención médica, invalidez y sobrevivencia de los trabajadores en caso de accidentes laborales. Este cumplimiento debería ser tomado como un primer indicio de que el empleador ha adoptado medidas razonables para proteger a sus empleados, cumpliendo con los requisitos legales establecidos en la normativa de SST.

En sectores como hidrocarburos, donde las operaciones son complejas y los riesgos son elevados, la diligencia del empleador debe ser evaluada más allá de un simple cumplimiento formal. A pesar de que el cumplimiento del SCTR puede considerarse como una prueba inicial de diligencia, se requiere un análisis detallado de la gestión de riesgos en la empresa y la implementación efectiva de medidas preventivas.

Debido a la complejidad de las operaciones en sectores de alto riesgo como hidrocarburos, es fundamental realizar una evaluación técnica que valore si el empleador ha cumplido con las obligaciones de SST. Esta evaluación de cumplimiento debe basarse en una valoración objetiva y técnica, donde peritajes especializados puedan determinar si las medidas preventivas que el empleador ha implementado son adecuadas para mitigar los riesgos asociados a la actividad laboral. Esto se debe realizar porque no todas las medidas de prevención son iguales en eficacia; algunas pueden ser más efectivas en un entorno específico que en otro.

La responsabilidad del empleador debe ser evaluada de manera subjetiva, tomando en cuenta no solo los accidentes o incidentes ocurridos, sino también el cumplimiento riguroso de las medidas preventivas. Si el empleador ha implementado protocolos adecuados y ha seguido las mejores prácticas de seguridad, debería poder demostrar su diligencia y exonerarse de responsabilidad, siempre que se verifique que el accidente o enfermedad no es atribuible a su negligencia. Finalmente, debe existir un sistema que permita que las empresas que cumplen correctamente con sus obligaciones puedan defenderse adecuadamente. En lugar de asumir una responsabilidad objetiva automáticamente, debería existir un espacio donde el empleador pueda demostrar, mediante auditorías internas y peritajes externos, que ha cumplido rigurosamente con sus deberes de seguridad.

5.4 Reforma normativa y jurisprudencial recomendada

La responsabilidad subjetiva, tal como se establece en el artículo 53 de la LSST y en el artículo 94 de su reglamento, implica que el empleador será considerado responsable solo si se demuestra que incurrió en un incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud laboral. Es decir, para que el empleador sea considerado responsable, debe probarse que actuó con negligencia, imprudencia o que no cumplió con las medidas de seguridad estipuladas en la normativa. Esta forma de responsabilidad pone énfasis en la culpa del empleador y en la necesidad de que el trabajador o el demandante pruebe que la empresa falló en su deber de protección.

Por otro lado, la responsabilidad objetiva, que ha ganado fuerza en la jurisprudencia peruana, surge como una evolución de la interpretación jurisprudencial de estos conceptos. Esta tendencia se cristaliza con el VI Pleno Casatorio, donde se establece que el empleador podría ser considerado responsable por los daños sufridos por un trabajador, sin necesidad de demostrar la culpabilidad o negligencia del empleador. En otras palabras, aunque el empleador haya tomado medidas de seguridad y haya cumplido con la normativa, aún podría ser considerado responsable si las actividades laborales conllevan un riesgo inherente. Esta posición se basa en la teoría del riesgo, que establece que algunas actividades intrínsecamente

peligrosas (como la minería, o el trabajo en altura) imponen una responsabilidad que no depende de la conducta negligente del empleador, sino del riesgo mismo que estas actividades conllevan.

Por todo ello, se requiere una reforma que precise los principios de prevención como una obligación de medios y de la responsabilidad del empleador como subjetiva y contractual sería un avance significativo para hacer más coherente y justa la aplicación de la LSST. Esto eliminaría los conflictos interpretativos y fortalecería la seguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores, promoviendo una cultura de prevención más efectiva y una mayor claridad en las responsabilidades que deben asumir ambas partes. Además, la reforma debería incluir agregar un párrafo al artículo 94 del Reglamento de la Ley de LSST para establecer explícitamente que, en ningún sentido se debe atribuir la responsabilidad automática al empleador, sino que debe realizarse un análisis detallado a cada caso en particular teniendo en cuenta: imputabilidad, ilicitud o antijuricidad, factor de atribución, nexo causal y daño. Esto ajustaría el criterio jurisprudencial, que en algunos casos ha dado lugar a responsabilidad objetiva, a un análisis más equilibrado, en el que se evalúe el nexo causal de manera más estricta. De esta manera, se evitaría que el empleador sea automáticamente considerado culpable sin haber tenido la oportunidad de probar su cumplimiento con las normativas de seguridad, y se crearía un margen para que se pueda demostrar que el accidente no fue causado por negligencia o falta de medidas de seguridad.

Uno de los mayores problemas en la jurisprudencia actual es la tendencia a la automatización de la responsabilidad del empleador. En muchas sentencias, la responsabilidad es impuesta sin la necesidad de probar que el empleador fue culpable del accidente o que existió una negligencia manifiesta. Esto ha llevado a abusos en la imposición de indemnizaciones, sin que se valore adecuadamente el comportamiento del empleador.

Se debe promover una reforma jurisprudencial que exija a los jueces probar la culpa del empleador antes de ordenar una indemnización. Para ello, los jueces deberían tener la obligación de exigir pruebas claras de que el empleador incumplió sus obligaciones de prevención de riesgos laborales, como la falta de capacitación o la ausencia de medidas de seguridad necesarias para prevenir el accidente. En tanto que la aplicación directa de una responsabilidad objetiva vulnera el principio del debido proceso y el de presunción de inocencia, pues el empleador afronta un proceso en el que ya se le considera responsable, sin valorar los medios probatorios que ofrecerá ni la teoría del caso que sustente. Esto podría tener un efecto contraproducente, puesto que, si el empleador es considerado responsable en todo caso, incluso habiendo invertido grandes sumas de dinero en procurar el cumplimiento de la

normativa de SST y habiendo adoptado todas las medidas razonables para evitar el daño, no encontraría incentivos reales para cumplir con la normativa. Como producto de lo señalado, el empleador podría decidir apartarse deliberadamente de sus obligaciones legales, priorizando su beneficio económico, ya que, aun cumpliendo, seguirá siendo responsable. Sobre el particular, Cossio y Matos han destacado que la responsabilidad debe ser subjetiva, lo que significa que el empleador debe ser considerado responsable solo si se demuestra que actuó de manera negligente o imprudente. Exigir pruebas claras y concretas de culpa sería un cambio crucial para evitar sanciones automáticas e injustas, y permitiría un análisis más equilibrado y razonable de cada caso.

La aplicación de la responsabilidad objetiva en accidentes laborales, al establecer una culpabilidad sin considerar la actividad probatoria y la defensa del empleador, puede vulnerar los principios fundamentales del debido proceso y la presunción de inocencia. Para asegurar que el sistema judicial sea justo y equilibrado, es crucial que se respete el derecho del empleador a presentar pruebas y ser considerado inocente hasta que se demuestre su culpabilidad. La responsabilidad objetiva, al eliminar estos principios, puede generar un entorno de inseguridad jurídica y desigualdad procesal, lo que podría socavar la confianza en el sistema judicial y la equidad del proceso laboral.

Es importante considerar que no todas las actividades laborales son iguales, y que algunos sectores tienen riesgos inherentes mucho mayores que otros. El sector de hidrocarburos, por ejemplo, enfrenta condiciones de trabajo extremas, que no pueden ser gestionadas con los mismos criterios que actividades menos peligrosas. En este sentido, se debe desarrollar una interpretación específica de las normativas de seguridad en función de las características del sector.

Crear reglas especiales para sectores de alto riesgo, como hidrocarburos, que reconozcan la diferencia en los tipos de riesgos y permitan una evaluación más realista de las medidas de seguridad requeridas. Para ello, se pueden desarrollar normativas de seguridad diferenciadas por sectores que establezcan protocolos específicos y estándares más flexibles para actividades con riesgos inherentes más altos. Esto podría implicar, por ejemplo, que en el sector hidrocarburos, donde es imposible eliminar por completo los riesgos, se reconozca el esfuerzo del empleador por cumplir con estándares internacionales de seguridad y aplicar medidas de prevención, pero con la comprensión de que algunos riesgos son inevitables debido a la naturaleza misma de las actividades. De esta forma, las medidas de prevención se evaluarían de manera más contextualizada y se consideraría de manera adecuada el actuar de los empleadores que implementan medidas razonables dentro de las condiciones extremas del sector.

Esto también se alinea con la lógica del SCTR, que reconoce el cumplimiento de la obligación del empleador en ofrecer cobertura a los trabajadores, pero no exige la eliminación total de riesgos en sectores donde es imposible hacerlo.

En caso se continúe aplicando el sistema de responsabilidad objetiva del empleador, sería necesario migrar hacia un modelo de responsabilidad basado en la seguridad social, en el cual no resulte exigible acreditar la culpa o negligencia ni del empleador ni del trabajador. En dicho modelo, los trabajadores recibirán una compensación automática en caso de sufrir un daño. Para su implementación, se requeriría una reforma de la regulación del SCTR, con la finalidad de extender su cobertura a todos los trabajadores, sin limitarla únicamente a aquellos trabajadores que laboran en los sectores considerados de alto riesgo.

5.5 Comparación de la legislación relacionada a la responsabilidad civil con otros países

La legislación sobre la responsabilidad civil del empleador y la SST varía mucho entre los países. La siguiente es una comparación de algunos países representativos:

Estados Unidos. Las normas de seguridad laboral están reguladas por OSHA (Administración de Salud y Seguridad Ocupacional). La responsabilidad civil directa del empleador está limitada por un sistema de compensación de trabajadores que promueve un sistema de indemnización sin culpa. El sistema de seguridad laboral, OSHA, establece un marco sólido para la prevención de peligros en el lugar de trabajo. La compensación de trabajadores limita la responsabilidad civil directa del empleador, pero fomenta prácticas de seguridad efectiva; ofrece una forma rápida y sin culpa para indemnizar a los trabajadores lesionados. Tanto la estabilidad económica de los asuntos como la seguridad laboral son promovidas por este enfoque equilibrado (Arias, 2012, p. 51).

España. Ley de Protección contra los Riesgos Laborales. El empleador es responsable de los daños causados por la falta de medidas de seguridad, que incluyen sanciones administrativas y penales. La tesis "Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)" ayuda a entender mejor cómo se ha creado el marco legal en España para proteger a los trabajadores. Los como pilares fundamentales de esta evolución la responsabilidad del empleador y la obligación de indemnizar por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, se encuentran en la Responsabilidad Objetiva (en los accidentes laborales, la responsabilidad del empleador se basa en el uso y el beneficio del trabajo del trabajador, no en la culpabilidad. El riesgo profesional es inherente a la actividad industrial, por lo que los accidentes deben incluirse en el cálculo normal de la industria); Teoría del Riesgo Profesional (esta teoría, basada en el Derecho Romano, el empleador debe ser responsable de

los accidentes laborales porque es el empleador y se beneficia del trabajo del trabajador. Independientemente de la culpabilidad del empleador, el propósito es indemnizar a las víctimas de daños); y, en la Responsabilidad Directa y Subsidiaria (el contratista es el responsable directo de los accidentes en obras; Sin embargo, si no hay un acuerdo claro entre ambas partes, el propietario de la obra tiene una responsabilidad subsidiaria. La jurisprudencia ha respaldado la teoría del riesgo profesional incluso en casos de imprudencia grave por parte del trabajador). La Ley de Accidentes del Trabajo de 1900 representa un cambio significativo en la historia del derecho laboral en España. Crear una base sólida para la responsabilidad patronal e introducir ideas novedosas como la teoría del riesgo profesional (García, 2007, pp. 140-164).

En Chile, la Ley 16.744 de 1968 establece un sistema de seguridad social que cubre los riesgos laborales y las enfermedades profesionales. Los trabajadores pueden acceder a pensiones e indemnizaciones según la gravedad de la invalidez, y, adicionalmente, pueden recurrir a la responsabilidad civil para reclamar daños adicionales, como el daño moral, en caso de dolo o culpa del empleador. La jurisprudencia establece que el empleador no puede eludir su responsabilidad por cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST) sin probar que la víctima fue la causa exclusiva del accidente. Este sistema ha incrementado los procesos judiciales, lo que ha llevado a los empleadores a incorporar cláusulas adicionales de responsabilidad civil en sus seguros para cubrir indemnizaciones (Cossio, 2018).

En Uruguay, el concepto de responsabilidad objetiva del empleador fue instaurado mediante la Ley 16.074 de 1989, que establece que el empleador es el único responsable por los accidentes de trabajo, pero puede descargar esa responsabilidad contratando un seguro obligatorio con el Banco de Seguros del Estado. El seguro ofrece indemnizaciones tarifadas y cubre situaciones que no tendrían reparación en el ámbito civil. La exoneración del empleador solo ocurre si el trabajador demuestra dolo o culpa grave del empleador, que se refiere a una omisión de cuidados elementales en materia de SST. Este modelo promueve un sistema sin necesidad de probar culpa, salvo en casos de incumplimiento grave de las obligaciones de seguridad laboral (Cossio, 2018).

En Colombia, el Sistema de Riesgos Profesionales se gestiona mediante la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295, otorgando prestaciones de seguridad social por accidentes laborales y enfermedades profesionales. El Código Sustantivo del Trabajo permite que se reclamen indemnizaciones por responsabilidad civil si se prueba que el empleador tuvo culpa en el accidente. La Corte Suprema de Justicia exige que la culpa del empleador sea probada sin presunciones, y los empleadores solo pueden exonerarse si demuestran que no fueron responsables del daño (Cossio, 2018).

Argentina ha experimentado una evolución del sistema de indemnización por accidentes laborales, desde un modelo basado en la responsabilidad objetiva con la Ley 9.688, que generó excesos de litigiosidad debido a la facilidad con que los trabajadores podían reclamar indemnizaciones. La reforma de la Ley 24.577 de 1995 introdujo un sistema administrado por Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, que prohibió los juicios civiles por accidentes laborales, reduciendo la litigiosidad. Sin embargo, el aumento de juicios paralelos en la vía civil llevó a la creación de la Ley 27.348 de 2017, que establece una vía administrativa obligatoria antes de iniciar procesos judiciales y regula las indemnizaciones (Cossio, 2018).

La teoría del riesgo profesional fundamenta la responsabilidad civil en Alemania por riesgos laborales: el empleador tiene la responsabilidad de indemnizar a los trabajadores por accidentes laborales, sin importar su culpa. Una legislación preventiva que tiene como objetivo reducir los peligros y salvar la salud y la seguridad de los trabajadores complementa esta responsabilidad objetiva. Esta teoría del riesgo laboral surgió históricamente como resultado de la industrialización y el maquinismo, sirve como base para la responsabilidad por accidentes de trabajo. El empleador debe pagar al trabajador accidentado simplemente porque el trabajo conlleva ciertos riesgos internos, según este principio (Aguilera y Azagra, 2007, pp. 5-7).

5.6 Análisis de la responsabilidad civil del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el derecho interno

El Artículo 53 de la LSST establece que, si un empleador no cumple con su deber de prevención, está obligado a pagar indemnizaciones a las personas que sufrieron accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o a sus derechohabientes. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización correspondiente si se verifica fehacientemente el daño a través de la vía inspeccionada.

El Código Civil del Perú, regula la responsabilidad civil contractual de acuerdo a los artículos 1318°, 1319° y 1320°, imputando al empleador su responsabilidad de indemnizar por daños y perjuicios causados por su incumplimiento del deber de SST. Tanto los daños patrimoniales (daño emergente y lucro cesante) como los extrapatrimoniales (daño moral) forman parte de esta responsabilidad (Código Civil, 1984).

La Jurisprudencia Peruana ha fijado como conducta antijurídica y daño cuatro elementos: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución (dolo o culpa) (Casación Laboral N° 17113-2015 Fund. 23, 2018). En relación a los accidentes de trabajo, en situaciones de accidentes laborales, la Corte Suprema ha dictaminado que, una vez comprobada la existencia del daño, este debe atribuirse al incumplimiento del deber de prevención del empleador, lo cual genera la obligación de indemnizar; y, finalmente en ante las

situaciones de enfermedades profesionales, la Corte Suprema ha dictado que los empleadores deben indemnizar a los trabajadores que padecen enfermedades profesionales, siempre que se demuestre que estas fueron causadas por la falta de medidas preventivas adecuadas por parte del empleador (El Peruano, 2019b).

Está claro que la jurisprudencia nacional en relación con la responsabilidad civil del empleador en materia de SST ha enfatizado repetidamente dos componentes jurídicos cruciales. Primero, el nexo causal, que es fundamental para demostrar que la falta de medidas preventivas por parte del empleador es la causa directa del daño sufrido por el trabajador. Segundo, la conducta antijurídica, que se refiere a cualquier comportamiento que contraviene el ordenamiento jurídico, como no proporcionar condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el lugar de trabajo. Estos componentes establecen precedentes esenciales para la responsabilidad del empleador.

El VI Pleno Casatorio de la Corte Suprema, sin embargo, introdujo un cambio significativo en la interpretación de la responsabilidad del empleador. Este pleno adoptó una postura diferente al establecer la responsabilidad objetiva en ciertos casos de accidentes laborales, especialmente en sectores de alto riesgo. La responsabilidad objetiva implica que el empleador será considerado responsable de los accidentes laborales sin necesidad de probar su negligencia o incumplimiento. En otras palabras, el hecho de que ocurra un accidente ya se considera suficiente para que se le atribuya responsabilidad al empleador, independientemente de que este haya cumplido con las medidas de seguridad establecidas.

Esta nueva interpretación introdujo confusión y contradicciones en la aplicación de la ley, ya que contrasta directamente con lo que establece la normativa en cuanto a la responsabilidad subjetiva. La falta de claridad sobre cuándo se aplica la responsabilidad objetiva y cuándo se aplica la responsabilidad subjetiva ha creado un escenario en el que tanto trabajadores como empleadores pueden verse desorientados respecto a cómo deben proceder legalmente.

5.7 Toma de postura

Perú cuenta con un compendio de normas que regulan la SST, tanto generales como específicas para ciertos sectores, como el de hidrocarburos. Entre ellas se encuentran la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que establece los lineamientos generales para la protección de los trabajadores en diversos sectores. En el contexto de hidrocarburos, las normativas específicas, como las emitidas por el Ministerio de Energía y Minas (MINEM) y el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), juegan un papel crucial.

En el contexto de la SST en Perú, es fundamental que se adopte una interpretación equilibrada y coherente de las responsabilidades del empleador, que reconozca los principios clave de prevención y responsabilidad de manera clara y específica. La Ley de SST, especialmente en el artículo 53 de la Ley N.º 29783 y el artículo 94 de su reglamento, establece la responsabilidad subjetiva del empleador, en la que es necesario demostrar que este incurrió en un incumplimiento de sus obligaciones de prevención, lo cual debe ser considerado como el criterio normativo fundamental. No obstante, la confusión derivada de la jurisprudencia surgida a partir del VI Pleno Casatorio ha generado un quiebre entre lo que la normativa establece y lo que la jurisprudencia aplica, lo que afecta la seguridad jurídica y la equidad procesal.

El deber de prevención del empleador es una obligación de medios, tal como lo reconoce la normativa. Esto significa que el empleador debe tomar todas las medidas razonables para minimizar los riesgos, pero no se le puede exigir que elimine por completo los peligros, ya que, en sectores de alto riesgo, como la minería o los hidrocarburos, resulta prácticamente imposible garantizar la eliminación total de los riesgos. Al imponer una responsabilidad objetiva o automática, sin necesidad de probar culpa o negligencia, se vulneran principios fundamentales del derecho como el debido proceso y la presunción de inocencia, ya que el empleador es considerado responsable sin un análisis exhaustivo de su conducta.

Por tanto, es esencial que la reforma normativa y la interpretación jurisprudencial se orienten a fortalecer la responsabilidad subjetiva, eliminando la presunción automática de responsabilidad en casos de accidentes laborales. Este enfoque debe contemplar los principios básicos de la imputabilidad, la ilicitud o antijuricidad, el nexo causal, y la determinación del daño, para que solo se atribuya responsabilidad al empleador cuando realmente haya incumplido con su deber de prevención y sus obligaciones de SST.

Es crucial que la normativa de SST se especifique de manera clara y precisa para evitar interpretaciones contradictorias que perjudiquen tanto a los empleadores como a los trabajadores. Un análisis detallado de cada caso debe ser fundamental para determinar si realmente hubo negligencia o incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador. De esta manera, se logrará un sistema judicial más justo y equilibrado, en el que los derechos del empleador a defenderse sean respetados, y se pueda probar su cumplimiento con las normas de seguridad antes de que se le impongan sanciones automáticas.

La responsabilidad subjetiva también debe considerar la naturaleza contractual del vínculo laboral, ya que es dentro del contrato de trabajo donde se especifican las obligaciones de seguridad y salud que el empleador debe cumplir. Este análisis detallado y equitativo

garantizará que la responsabilidad solo se asuma cuando efectivamente exista negligencia o incumplimiento por parte del empleador, y no simplemente porque un accidente haya ocurrido.

En conclusión, debe existir una reforma centrada en la claridad normativa que haga más efectiva y justa la aplicación de la responsabilidad subjetiva del empleador, promoviendo un sistema que permita defender adecuadamente los derechos de ambas partes y evitando que se vulneren principios fundamentales como el debido proceso y la presunción de inocencia. Esto no solo garantizará un sistema de justicia más equilibrado, sino que también fomentará un entorno laboral más seguro y justo para los trabajadores, sin que se imponga una responsabilidad automática e injusta sobre los empleadores.



Conclusiones

Primera. En el análisis de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) aplicada al sector hidrocarburos, se ha evidenciado la necesidad de un sistema que no solo proteja al trabajador, sino que también garantice la justicia para el empleador. La presunción automática de culpa del empleador frente a cualquier accidente o incidente laboral es una práctica que debe ser revisada. La responsabilidad del empleador debe ser evaluada en función de su diligencia y el cumplimiento de las obligaciones legales, y no en base a una presunción *iure et de iure* que puede resultar injusta.

Segunda. La investigación ha mostrado que, aunque el empleador tiene la responsabilidad de cumplir con los estándares de SST, no debe ser considerado culpable automáticamente por un accidente sin una evaluación exhaustiva de los hechos. El principio de justicia exige que la culpa del empleador sea probada de manera objetiva, teniendo en cuenta el cumplimiento riguroso de sus obligaciones, como la contratación del SCTR y la implementación de medidas preventivas. La culpa debe basarse en una *responsabilidad subjetiva* y no en una presunción absoluta que no considere las acciones diligentes del empleador.

Tercera. Es fundamental que el cumplimiento de la normativa de SST tenga un valor jurídico real. Esto significa que la contratación del SCTR y las medidas preventivas adoptadas por el empleador deben ser consideradas como pruebas de diligencia y cumplimiento de las obligaciones legales. El sistema de fiscalización y la aplicación de sanciones deben reconocer que, si el empleador ha tomado las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, no puede ser considerado responsable de manera automática ante un incidente. El cumplimiento debe ser considerado en su totalidad, no solo en términos de las consecuencias negativas de un accidente.

Cuarta. La fiscalización del cumplimiento de la normativa de SST por parte de SUNAFIL debe ser revisada para garantizar una mayor eficacia en la prevención de accidentes laborales. El enfoque actual, que tiende a centrarse en sancionar después de un accidente, no cumple completamente con el objetivo preventivo de la legislación. Es necesario un enfoque más equilibrado que permita una fiscalización proactiva y que considere el cumplimiento riguroso de las obligaciones por parte del empleador, brindando espacio para que este demuestre su diligencia.

Quinta. Para que el sistema sea justo, es crucial que los peritajes técnicos sean utilizados en la evaluación de la responsabilidad del empleador en casos de accidentes laborales. Estos peritajes permitirían determinar con mayor precisión si el empleador cumplió adecuadamente

con las normas de SST y si la causa del accidente fue realmente un incumplimiento o si, por el contrario, el empleador adoptó todas las medidas necesarias. Esta evaluación debe tener un valor crucial en la atribución de responsabilidad.

Sexta. Es necesario implementar reformas en la normativa de SST que permitan un enfoque más justo y equilibrado, reconociendo tanto la protección del trabajador como la necesidad de un trato equitativo para el empleador. Esto incluye una revisión de los criterios de responsabilidad en los accidentes laborales y la adopción de prácticas que valoren de manera efectiva el cumplimiento de las obligaciones de prevención y protección.



Referencias

- Acuña, M. (2023). *Análisis del quantum indemnizatorio en demandas sobre daños derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional en actividades de riesgo. Propuesta de tabulación para la afectación del daño a la persona*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú], Escuela de Posgrado. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/27f2babf-1e8b-4541-960e-3f5749ccf698>
- AES Hidrocarburos - Osinergmin. (26 de enero de 2024). *Análisis económico semanal de hidrocarburos* [PDF]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5784047/5136578-2024-01-26-aesh-analisis-economico-semanal-de-hidrocarburos.pdf?v=1706716589>
- Aguilera, A., y Azagra, A. (2007). Transposición de la Directiva 2004/35/CE, de 21 de abril, sobre responsabilidad medioambiental en Alemania y España. *InDret. Revista para el Análisis del Derecho*(3), 1-15. <https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/download/78953/103094>
- Arévalo, J. (2020). La responsabilidad civil por contingencias laborales. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 1(1), 13-38. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/66>
- Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista cubana de salud y trabajo*, 13(3), 45-52. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=dEtbKFoA AAAJ&citation_for_view=dEtbKFoAAAAJ:u5HHmVD_uO8C
- Ayvar, C. (2019). La responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 10(12), 149-168. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/28>
- Barranco, J. (2018). *El accidente de trabajo. Aspectos generales*. Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales [en línea]. <https://www.eumed.net/libros/1731/index.html>
- Bustamante, K. (2018). Responsabilidad Civil cuasi objetiva en los procesos judiciales de indemnización por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional: incertidumbre judicial y retos para los principales obligados. *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-163-184.pdf>
- Cabrera, J., Chacón, M., y Yáñez, T. (2020). Los derechos humanos de primera y segunda generación y su realización por parte de los estados. *Magazine de las Ciencias. Revista*

de Investigación e Innovación, 5(7).

<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/961>

Casación Laboral N° 17113-2015 Fund. 23. (27 de abril de 2018). *Corte Suprema de Justicia de la República*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Cas.-Lab.-17113-2015-Ica-indemnizaci%C3%B3n-medidas-seguridad-salud-LP.pdf>

ComexPerú. (24 de febrero de 2023). *¿Qué les espera a los hidrocarburos en 2023?* Semanario 1154 - Actualidad: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/que-les-espera-a-los-hidrocarburos-en-2023>

Comunidad Andina. (20 de enero de 2024). *Decisión 524 Instrumento Andino*. <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec584s.asp#:~:text=%2D%20Todos%20los%20trabajadores%20tienen%20derecho,su%20salud%2C%20seguridad%20y%20bienestar>

Congreso de la República. (25 de junio de 1997). Ley 26821. Ley Orgánica para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

Congreso de la República. (2009). Ley 29338. Ley de Recursos Hídricos.

Constitución Política del Perú. (1993). *Congreso Constituyente Democrático*. Diario Oficial el Peruano: https://spijweb.minjus.gob.pe/sdm_downloads/constitucion-politica-del-peru/

Cossio, A. (2016). Hacia una aproximación al Estudio del Impacto Económico de los accidentes de trabajo en el Perú durante los años 2011 a 2014: La prevención de los riesgos laborales y la productividad. *Revista Derecho & Sociedad*(46), 401-413. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18862>

Cossio, A. (2018). La responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo en el Perú: Reflexiones para una impostergable reforma. *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 185-202. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-185-202.pdf>

Crisanto, A. (2021). La responsabilidad civil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Perú. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 52-77. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-59-84.pdf>

Decreto Ley 25977. (10 de julio de 2013). Ley General de Pesca.

Decreto Supremo 020-2007-MT. (2 de julio de 2014). TUO del Reglamento General de la Ley de Telecomunicaciones.

- Decreto Supremo N.º 032-2002-EM. (23 de octubre de 2002). Aprueban glosario, siglas y abreviaturas del subsector hidrocarburos. https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/PlantillaMarcoLegalBusqueda/Decreto%20Supremo%20N%C2%B0%20032-2002-EM.pdf
- Decreto Supremo N.º 032-2004-EM. (21 de agosto de 2004). Aprueban Reglamento de las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos. *Organismo Superior de la Inversión en Energía y Minería*. <https://www.gob.pe/institucion/osinergmin/normas-legales/728463-032-2004-em>
- Decreto Supremo N.º 042-2005-EM. (14 de octubre de 2005). Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Hidrocarburos.
- Decreto Supremo N.º 043-2007-EM. (22 de agosto de 2007). Aprueban el Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos y modifican diversas disposiciones. *Ministerio de Energía y Minas*. <https://www.gob.pe/institucion/minem/normas-legales/5136203-043-2007-em>
- Díaz, J., Suárez, S., Nanzy, R., y Bizarro, E. (2020). Accidentes laborales en el Perú. Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 312-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890268>
- El Peruano. (19 de agosto de 2011). Ley N.º 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Normas Legales Actualizadas*. Editora Perú. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- El Peruano. (2019a). Impacto del sector hidrocarburos. *Diario El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/75195-impacto-del-sector-hidrocarburos>
- El Peruano. (2019b). Indemnizaciones por daños al trabajador. Agenda Laboral. *Diario el Peruano*. Indemnizaciones por daños al trabajador. Agenda Laboral. <https://elperuano.pe/noticia/87163-indemnizaciones-por-danos-al-trabajador>
- Franciskovic, M. (2015). Sistemas de dominio originario de los yacimientos. *VoX Juris*, 30(2), 143-153. <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/VJ/article/view/398/344>
- García, G. (2007). *Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España (1873-1907)*. [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2007/tdx-0314108-155039/ggg1de1.pdf>
- Hernández, E. (2011). Los recursos naturales y el patrimonio de la Nación. *Ius Et Praxis*, 42(042), 185-221. https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/view/1519

- Huanca, J., Apaza, I., Moriano, J., Mamani, R., y Huarancca, R. (2021). Vale la pena respirar en un Estado de Derecho: reconocimiento de la vida como derecho humano fundamental y la aplicación normativa. *Revista Peruana de Derecho y Ciencia Política*, 1(1), 119-127. <https://idicap.com/ojs/index.php/dike/article/view/52>
- Huapaya, R. (2014). El régimen constitucional y legal de los recursos naturales en el ordenamiento jurídico peruano. *Revista de Derecho Administrativo*(14), 327-339.
- International Labour Organization, ILO. (22 de junio de 1960). *C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones*, (núm. 115). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312260:NO
- International Labour Organization, ILO. (1964). *C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas)* (num. 120). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312265:no
- International Labour Organization, ILO. (24 de junio de 1974). *C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974* (núm. 139). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312284:NO
- International Labour Organization, ILO. (20 de junio de 1977). *C148 - Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 (No. 148)*. NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312293:no
- International Labour Organization, ILO. (1981). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, núm. 155. NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300
- International Labour Organization, ILO. (1985). *C161 - Occupational Health Services Convention* (No 161). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312306:no
- International Labour Organization, ILO. (24 de junio de 1986). *C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986* (núm. 162). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C162

- International Labour Organization, ILO. (20 de junio de 1988). *C167 - Safety and Health in Construction Convention*, (No. 167). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312312:NO
- International Labour Organization, ILO. (25 de junio de 1990). *C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990* (núm. 170). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312315
- International Labour Organization, ILO. (22 de junio de 1995). *C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas*, (núm. 176). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312321
- International Labour Organization, ILO. (21 de junio de 2001). *C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura*, (núm. 184). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312329
- International Labour Organization, ILO. (15 de junio de 2006). *C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo* (num. 187). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332
- ISO 14001:2015. (2024). *¿Qué es la Norma ISO 14001?* <https://www.nueva-iso-14001.com/pdfs/FDIS-14001.pdf>
- ISO 45001:2018(es). (s.f.). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso*. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- La Rosa, J. (2011). Entrevista a Mario Pasco Cosmópolis. Nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. *IUS et Veritas. Revista de la Asociación Ius et Veritas*(43), 418-423. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6083014>
- Lengua, C. (2013). *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: Naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho*. Tesis para optar el grado de Magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5a927ec4-0580-4a54-a32d-5ef13daf95d4/content>

- Lengua, C. (2016). Coordinación, vigilancia y la responsabilidad administrativa de la empresa principal en la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Derecho & Sociedad*(46), 381-399. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7793024.pdf>
- Lengua, C. (2019). El deber de prevención en la jurisprudencia y la imprudencia de la víctima en la responsabilidad por accidentes de trabajo. En A. Villavicencio, y S. Quiñones, *El derecho del trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario* (pp. 245-267). <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/191598>
- Ley 29251. (14 de diciembre de 2007). Ley general del sistema nacional de bienes estatales.
- Ley 29763. (24 de septiembre de 2015). Ley Forestal y de Fauna Silvestre.
- Ley N.º 29852. (13 de abril de 2012). Ley que crea el Sistema de Seguridad Energética en Hidrocarburos y el FISE. *Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minas*. <https://www.gob.pe/institucion/osinergmin/normas-legales/732327-29852>
- Ley N° 26221. (13 de agosto de 1993). *Ley Orgánica que norma las actividades de Hidrocarburos en el territorio nacional*. <https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/Ley N 26221.pdf>
- Ley N° 29968. (diciembre de 2012). Ley de creación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles (SENACE). *SENACE*. <https://www.senace.gob.pe/wp-content/uploads/filebase/senacenormativa/N-1-01-Ley-29968.pdf>
- Leyva, R. (2022). Reflexiones sobre la planificación de la inversión en los sectores de electricidad y gas natural. *Themis. Revista de Derecho*(82), 13-30. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/26820>
- Lu, M., Mariño, H., y Saavedra, D. (2015). *Análisis político, normativo y técnico de la situación del subsector hidrocarburos en el Perú* (1era ed.). Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015-11232.
- Martínez, F. (2000). ¿Qué es el dominio público? *Themis. Revista de Derecho*(40), 236-276. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5110329>
- Matos, M. (2021). La responsabilidad por accidentes de trabajo y el rol de la inspección de trabajo en el Perú. *IX Congreso Nacional*, 318-347. <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-317-347.pdf>
- MINEM. (2023). *Despacho viceministerial de hidrocarburos*. Ministerio de Energía y Minas: <https://www.gob.pe/7799-ministerio-de-energia-y-minas-despacho-viceministerial-de-hidrocarburos>

- Ministerio de Energía y Minas. (2021). *Estadística de accidentes mortales en el sector minero – 2021*. https://www.minem.gob.pe/_estadistica.php?idSector=1&idEstadistica=12464
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Migraciones Internacionales. *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Gobierno de España*(145). <https://run.unl.pt/bitstream/10362/156450/1/W0141945.pdf>
- MINJUS. (25 de julio de 1984). Código Civil. Decreto Legislativo N° 295. http://spijlibre.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Codigo-Civil.pdf
- Navarro, R. (2018). Reconocimiento y protección del Derecho a la Salud por el Corpus Iuris Internacional de los Derecho Humanos: universal y regional, alcances y limitaciones. *Revista Contacto Global*(décima edición). <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38342.pdf>
- O'diana, R. (2016). *El sistema de titularidad de los recursos naturales del subsuelo en el Perú y sus consecuencias negativas en las comunidades campesinas de los andes*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho. Departamento Académico de Derecho. Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/175405>
- Oficina Internacional del Trabajo. (1996: 2). Introducción al Estudio del Trabajo. *Publicado con la dirección de George Kanaway, Cuarta edición (revisada)*. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra. <https://teacherke.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/09/introduccion-al-estudio-del-trabajo-oit.pdf>
- OIT. (2022a). *La seguridad y la salud en el trabajo en Perú Una mirada desde los convenios internacionales del trabajo no ratificados*. Organización Internacional del Trabajo, OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos. 1era ed., Perú.
- OIT. (2022b). *Un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_851909.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2010). *Recursos naturales: Definiciones, estructura del comercio y globalización*. Informe sobre el Comercio Mundial: https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/anrep_s/wtr10-2b_s.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (6 de mayo de 1991). *Oreversión de los accidentes industriales mayores*. <https://www.ilo.org/es/publications/prevencion-de-los-accidentados-industriales-mayores>

- Osinergrmin. (1 de setiembre de 2022). *Conoce más sobre Osinergrmin*. Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería: <https://www.gob.pe/institucion/osinergrmin/informes-publicaciones/483190-conoce-mas-sobre-osinergrmin>
- OSINERGRMIN. (2023). *Entidad fiscalizadora*. Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería: <https://www.gob.pe/osinergrmin>
- Ospina, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Revista Derecho & Sociedad*(37).
- Osterling, F., y Castillo, M. (2014). Responsabilidad en obligaciones ejecutadas por terceros. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política UAP*, 12(13), 137-158. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/40>
- Pérez, A. (2009). Renegociación de contratos de gestión de servicios públicos. *Revista de Derecho Administrativo*(7), 275-284. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14027>
- Perúpetro. (2025). *Estadísticas de regalías*. https://www.perupetro.com.pe/wps/portal/corporativo/PerupetroSite/estadisticas/regal%C3%ADas!/ut/p/z1/04_Sj9CPykyssy0xPLMnMz0vMAfIjo8zi_YxcTTw8TAy93AN8LQwCTUJcvEKADA8LI_1wsAIDHMDRQD8Kt35DHxOofhwKAo3M8Om3NDDHr9_XhzL7QRZE4Tcer36QBVHEhB8eBVH4gzdcP4qQkih8bgj0M
- Plataforma digital única del estado peruano. (12 de setiembre de 2024). *Autoridad Nacional del Servicio Civil. Normatividad relacionada a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3572362-normatividad-relacionada-a-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst>
- Poder Judicial de Perú. (2016). *Casación Laboral N° 4258-2016 Lima. Pago de indemnización por daños y perjuicios. Proceso Ordinario*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/02/Casacion-4258-2016-Lima-LPDerecho_.pdf
- Poder Judicial de Perú. (21 de diciembre de 2017). *VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional [Acta]*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/34eb79804a5627cfa962fdb1377c37fd/VI+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-+A%C3%B1o+2017-comprimido.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=34eb79804a5627cfa962fdb1377c37fd>
- Poder Judicial de Perú. (2018a). *Casación Laboral N° 17113-2015 Ica. Pago de indemnización por daño y perjuicios por enfermedad profesional. Proceso Ordinario*.

- <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Cas.-Lab.-17113-2015-Ica-indemnizaci%C3%B3n-medidas-seguridad-salud-LP.pdf>
- Poder Judicial del Perú. (10 de mayo de 2022). *Casación Laboral 22386-2019-Del Santa. Indemnización por daños y perjuicios*. Gaceta Jurídica: <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Casacion-Laboral-22386-2019-Del-Santa-.pdf>
- Puntriano, C. (2021). La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales: retrospectiva y futuro. *Giuristi. Revista de Derecho Corporativo*, 2(3), 50-72. <https://revistas.esan.edu.pe/index.php/giuristi/article/view/164>
- Quiñones, S. (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo. *Ius Et Veritas*, 24(52), 258-268. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16384>
- Salazar, E. (2014). La concesión minera y el derecho de aprovechamiento buscando un equilibrio entre lo público y lo privado. *Derecho & Sociedad*(42), 363-371. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12491>
- SNMPE. (2025). Producción en el sector minería e hidrocarburos se incrementó en 7,04%. *Desde adentro. Revista de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía*. <https://www.desdeadentro.pe/2025/05/produccion-en-el-sector-mineria-e-hidrocarburos-se-incremento-en-704/>
- SUNAFIL. (16 de julio de 2021). *Resolución 451-2021-SUNAFIL* . Gaceta Jurídica: https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Resoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%20561-2021-SUNAFIL%20TFL-Primera%20Sala_LALEY.pdf
- SUNAFIL. (15 de marzo de 2023). *La Sunafil fiscaliza a empresas del sector de hidrocarburos al sur de Lima*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/725733-la-sunafil-fiscaliza-a-empresas-del-sector-de-hidrocarburos-al-sur-de-lima>
- Torres, E. (2022). El derecho fundamental de respeto a la dignidad de la persona humana. *Revista Internacional Consinter de Direito*, 8(15), 281-295. <https://revistaconsinter.com/index.php/ojs/article/view/13>
- Toyama, J. (1998). Los empleadores ideológicos y las libertades inespecíficas de los trabajadores. *Revista Ius et Veritas*(16), 186-200. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15772/16206>
- Tribunal Constitucional Peruano. (2004a). Sentencia del Tribunal Constitucional peruano sobre los Exp. 15-2001 / 016-2001 y 004-2002-AI/TC.

- <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00015-2001-AI%2000016-2001-AI%2000004-2002-AI.html>
- Tribunal Constitucional Peruano. (2004b). Sentencia del Tribunal Constitucional peruano sobre los STC N° 048-2004 AI/TC . <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00048-2004-AI.pdf>
- Tribunal Constitucional Peruano. (2012). Sentencia del Tribunal Constitucional peruano EXP. N.° 00263-2012-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-AA.html#:~:text=El%20derecho%20al%20trabajo%20est%C3%A1,despedido%20sin%20por%20causa%20justa>
- Tribunal Constitucional Peruano. (2020). Sentencia del Tribunal Constitucional. EXP. N.° 03378-2019-PA/TC. *La Ley*. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/arweb/STC-03378-2019-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional Peruano. (2021). Sala Primera, Sentencia 196/2021. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00260-2017-AA.pdf>
- Universidad Continental. (2020). *5 razones para implementar un Sistema de Seguridad y Salud*. Escuela de Posgrado Universidad Continental: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/5-razones-para-implementar-un-sistema-de-seguridad-y-salud>
- Vásquez, J. (2019). ¿Estamos ya dentro de un nuevo sistema de responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo en el Per'u? *Revista de Derecho de Universidad de Piura*, 20(1), 11-49. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVDE_acd3fb8be015865f0972d47c81eb9ae2
- Villavicencio, F. (2012). Protección del Derecho a la Vida. *Revista Vox Juris de la Facultad de Derecho de la USMP*, 24(67). <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/voxjurs24&div=7&id=&page=>
- Zuñiga, F. (2005). Constitución y Dominio Público (dominio público de minas y aguas terrestres). *Revista Ius et Praxis*, 11(2), 65-101. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122005000200003>