

Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo

Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

AUTOR

Claudia Ordoñez Escobedo

ASESOR:

Maria Katia Garcia Landaburu

CÓDIGO DEL ALUMNO:

20111247

2019

RESUMEN

Los accidentes de trabajo son hechos que ocurren en nuestro país con una frecuencia alarmante, a través del cual se visibiliza la poca preocupación por parte de los empleadores en las medidas de seguridad y salud de sus trabajadores. Esto, además, aumenta cuando las partes involucradas acuden a un proceso judicial, y dan cuenta que nuestro actual sistema de justicia no garantiza de una seguridad jurídica válida; toda vez que, pese a la existencia de plenos jurisdiccionales y sentencias vinculantes que se pronuncian al respecto, hay jurisprudencia discordante con las mismas, generando un limbo judicial para los ciudadanos. La situación empeora si se analiza con mayor detenimiento la lógica de los jueces laborales para determinar la responsabilidad contractual de los empleadores; puesto que, si bien la naturaleza laboral tiene como fin proteger a los trabajadores, se debe revisar con rigurosidad el trasfondo de los tipos de responsabilidades, basado en el derecho civil, y con dicho análisis, poder acoplarlo a la aplicación de la responsabilidad laboral. En ese sentido, el presente trabajo tiene la finalidad de analizar con mayor detenimiento la problemática planteada y revisar las teorías de responsabilidad planteadas por el derecho civil y cómo estas podrían ser aplicadas para determinar la responsabilidad en el ámbito del derecho del trabajo.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. EL ACCIDENTE DE TRABAJO COMO UN RIESGO PROFESIONAL	4
3. TIPOS DE RESPONSABILIDADES DESDE LA VISIÓN DEL DERECHO CIVIL	6
3.1. Teoría de la responsabilidad objetiva	8
3.2. Teoría de la responsabilidad subjetiva	10
4. APLICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EN EL SISTEMA PERUANO EN EL DERECHO LABORAL	11
4.1. Deber de prevención	12
4.2. Aplicación de la responsabilidad objetiva.....	15
4.3. Aplicación de la responsabilidad subjetiva	16
4.4. ¿Cuál es la posición jurisprudencial en nuestro país?	17
5.1. Deber de diligencia máximo	20
5.2. La inversión de la carga de la prueba	21
5.3. Exoneración de responsabilidad y concurrencia de culpas	22
6. CONCLUSIONES.....	24
7. BIBLIOGRAFIA.....	25

1. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad patrimonial del empleador por accidente de trabajo en el Perú es un tema altamente discutido, toda vez que se han optado por emitir diversos razonamientos judiciales; por un lado, evaluando la responsabilidad en base al elemento de la culpa: si el empleador cumplió o no con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y proseguir a verificar si dicho cumplimiento derivó en daño a la víctima. Por otro lado, conforme a la jurisprudencia se postuló que todo empleador es responsable de indemnizar a sus trabajadores por el daño producido durante la ejecución de sus funciones, sin necesidad de revisar los elementos de la responsabilidad.

Las diversas sentencias que se pronuncian al respecto generan una incertidumbre jurídica sobre la predictibilidad jurisprudencial en cómo se aplica el análisis de responsabilidad: si debe ser vista desde una visión subjetiva u objetiva. En ese sentido, la pregunta clave para el desarrollo del presente informe es: ¿Cuándo existe responsabilidad patrimonial ante un accidente de trabajo?

En primer lugar, determinar, desde la visión civilista, cuál es el fundamento detrás de estos dos tipos de responsabilidad. En segundo lugar, se detallará cómo nuestra jurisprudencia está desarrollando y aplicando estas dos figuras de la responsabilidad para los casos de accidentes de trabajo, para lo cual no se debe prescindir de la base civil.

Por último, se postulará la figura de la responsabilidad cuasi objetiva, con el fin de obtener una visión intermedia entre ambas posturas, en aplicación a la realidad peruana en el ámbito laboral.

2. EL ACCIDENTE DE TRABAJO COMO UN RIESGO PROFESIONAL

El riesgo laboral es de dos tipos: accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales; donde el empleador debe responder patrimonialmente por el daño ocasionado al trabajador en su centro de trabajo y/o en la ejecución de sus funciones. Para ello, el enfoque será sobre la responsabilidad patrimonial en caso de accidentes de trabajo en el centro laboral.

El accidente de trabajo es definido por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST), 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 será considerado como tal, a aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo”. Por lo que, los accidentes de trabajo se consideran como tal si se generaron en el curso o en relación a las obligaciones laborales del trabajador, en ejecución de las órdenes de su empleador.

Ahora bien, si se produjo un accidente de trabajo debe haber un responsable del mismo; por lo que, la LSST en el II Título Preliminar de la LSST, menciona lo siguiente:

“II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

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

Asimismo, el artículo 53 del mismo cuerpo normativo señala que:

*“Artículo 53.- **El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo** y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva”* (subrayado nuestro).

El Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece lo siguiente:

*“Artículo 94.- Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, **la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que***

se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo” (subrayado nuestro).

Por lo que, de las normas citadas, el incumplimiento del deber de prevención genera responsabilidad patrimonial al empleador ante la ocurrencia de un accidente de trabajo. En consecuencia, el juez debe analizar si es que efectivamente el empleador no obedeció a dicho deber, y si, a la luz de los elementos de responsabilidad del Código Civil¹, existe una obligación de indemnizar al trabajador por los daños producidos.

3. TIPOS DE RESPONSABILIDADES DESDE LA VISIÓN DEL DERECHO CIVIL

El derecho civil es la institución base del desarrollo del Derecho, mediante la cual se busca conflictos ante la existencia de situaciones peligrosas y/o dañosas que afectan a la sociedad. El estudio de cada caso en particular dependerá si ocurren dentro del ámbito contractual o extracontractual.

La responsabilidad contractual se funda en el incumplimiento de una obligación preexistente, siendo que el infractor debe responder por el daño provocado a la contraparte (Scognamiglio, 2001). Ahora bien, el daño “es una condición desfavorable para un sujeto de derecho que merece ser resarcido, siempre que el evento que le ha producido afecte a una posición protegida por el ordenamiento, y cuando sea imputable a otro sujeto” (León, 2004, pág. 105). Por tanto, la responsabilidad civil regula esta situación a través de la sanción y reparación (quien provocó el daño, debe compensarlo, generalmente, mediante el pago de una suma de dinero), y de la prevención (se disuaden a los individuos a generar situaciones que puedan afectar a otros, de lo contrario, se verán obligados a responder por los daños alegados).

Por lo que, “las reglas de responsabilidad civil son un mecanismo para asignar o distribuir las pérdidas generadas por las interacciones dañosas de modo que los agentes reciban los incentivos necesarios que nos permitan lograr el objetivo social de reducir el coste de los accidentes a un nivel razonable” (Papayannis D. M., 2014). En esa línea, la víctima puede

¹ En lo no previsto por las normas laborales se aplican suplementariamente las disposiciones del Código Civil, siempre que no haya oposición de naturaleza.

reclamar el incumplimiento de la obligación derivada de un contrato, el cual produjo un efecto lesivo a sus intereses que debe ser resarcido.

Para ello, se establece que los presupuestos de responsabilidad son los siguientes:

1. Antijuricidad: una conducta que infringe el ordenamiento jurídico; por lo que, una conducta antijurídica es “aquella que – infringiendo un deber legal u obligación contractual – causa un daño a otro, sin que medie una causa de justificación de ese daño”. (Lopez Mesa, 2008). Incluso, Espinoza Espinoza afirma que “una conducta es antijurídica “no solo cuando contraviene una norma prohibitiva, sino también cuando la conducta viola el sistema jurídico en su totalidad, en el sentido de afectar los valores o principios sobre los cuales ha sido construido el sistema jurídico”.” (Espinoza Espinoza, 2011). Por lo tanto, la antijuricidad conlleva a una ilicitud en el accionar del individuo, toda vez que es contrario al derecho y, a su vez, produce efectos jurídicos

2. Daño: la lesión de un interés jurídicamente protegido por el ordenamiento jurídico, siendo de dos tipos:
 - 2.1. Daño patrimonial: el menoscabo o detrimento producido en el patrimonio del individuo; es decir, en los derechos de naturaleza económica, el cual se deriva en dos afectaciones:
 - a. Lucro cesante: el no incremento patrimonial del afectado, que presumiblemente pudo haberse conseguido en caso no se hubiera generado el daño. También denominada “la ganancia patrimonial neta dejada de percibir por el dañado” (Espinoza Espinoza, 2011).
 - b. Daño emergente: es la pérdida sobreviniente en el patrimonio del sujeto a consecuencia del evento dañoso.

 - 2.2. Daño extrapatrimonial: afectación a la persona en sí misma.
 - a. Daño moral: es la afectación emocional, sentimental o el sufrimiento psíquico que sufre la víctima a raíz del evento dañoso.

3. Factor de atribución: fundamento por el cual el agente del daño debe responder por el incumplimiento incurrido, donde se haya al titular de la actividad antijurídica y se determina si este incurrió en dolo o culpa. Al respecto, el Código Civil diferencia los factores de este elemento de la siguiente manera:
 - a. Dolo: cuando deliberadamente el empleador no ejecuta sus obligaciones.
 - b. Culpa leve: la falta de diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación.
 - c. Culpa inexcusable: el actuar con negligencia grave en la ejecución de la obligación.

4. Nexo de causalidad: la necesaria relación entre el daño generado y el incumplimiento alegado; es decir, “(...) la causalidad como elemento, corresponde a la constatación objetiva de una relación natural causa – efecto” (Patiño, 2011). Por tanto, la causalidad hace referencia a que hay una condición que produce un efecto.

El presente Código Civil peruano establece que del análisis de los 4 elementos mencionados, el juez deberá determinar si existe o no incumplimiento contractual que derive en una indemnización a la víctima.

3.1. Teoría de la responsabilidad objetiva

El siglo XIX fue llamado el siglo de la industrialización, caracterizado por ser un período de cambios socio- económicos. El aumento de maquinarias y nuevas tecnologías implicaban un crecimiento gradual de empleo de obreros, pero que, a su vez, significaba una mayor exposición de las multitudes a nuevos riesgos. Ante la precariedad de las condiciones laborales, la frecuencia de accidentes de trabajo se elevó sustancialmente, lo cual generó que se inicien movilizaciones obreras para que se garanticen normas que reduzcan la inseguridad laboral, asistencia médica e indemnizaciones para los trabajadores accidentados. (Ortúzar, 2013).

La presión social ante una “sociedad de riesgo” o “era de riesgo”, implicó que se evalúen teorías alrededor de estas situaciones, y se discuta la responsabilidad del empleador en base a la teoría de riesgo o riesgo profesional. En ambos casos la responsabilidad se analiza de la siguiente manera: quien crea el riesgo, y por ende lo asume, debe responder por los daños de la víctima, a pesar que haya tomado las medidas de diligencia y cuidado para evitarlo. Es por ello que es denominada como un tipo de responsabilidad sin culpa, la cual se apoya en la idea de que el responsable es quien emplea las fuentes de riesgo; y, por tanto, es quien debe pagar las consecuencias del daño generado. (Espinoza Espinoza, 2011).

Este razonamiento tiene una explicación a través del análisis económico del derecho, dado que la responsabilidad objetiva solo se realiza en supuestos de prevención unilateral; es decir, “hay casos en los que el agente dañador es el único que puede adoptar medidas precautorias para evitar o reducir la probabilidad de que ocurra el accidente (...) lo que implica que el nivel de precaución eficiente de la víctima es cero” (Papayannis, pág. 13).

En ese sentido, se establece que para la responsabilidad objetiva se aplica el siguiente análisis:

1. La tecnología de prevención es unilateral; por lo que, solo una parte tiene la capacidad de reducir la ocurrencia o la gravedad del accidente producido.
2. El resarcimiento de la víctima es integral.
3. Queda claro ex ante quien es el dañado y la potencial víctima. (Espinoza Espinoza, 2011).

Por lo tanto, la responsabilidad objetiva prescinde del análisis de la conducta del supuesto responsable, puesto que no interesan las medidas adoptadas, sino el resultado dañoso. Incluso, ni el caso fortuito o fuerza mayor podría librar al imputado de indemnizar al agravado; por lo que, sería preferible la expresión de responsabilidad “absoluta”. (León, 2004, pág. 23). En consecuencia, ante un deber de asegurar resultados, la posición se centra en que el afectado solo debe probar el daño generado para solicitar el resarcimiento del mismo.

3.2. Teoría de la responsabilidad subjetiva

La teoría subjetiva establece que la responsabilidad parte de la conducta negligente de quien la ejecutó; es decir, responsabilidad culposa. Por tanto, “la culpa es, entonces, un elemento subjetivo de reproche de la conducta cuyo objetivo es prevenir comportamientos dañosos por medios de la reparación o indemnización” (Prada, 2013). Asimismo, el criterio de la culpa en la responsabilidad subjetiva es la prevención bilateral; por lo que, “la víctima puede adoptar medidas precautorias a costo razonable, y por ello se requiere que lo haga” (Papayannis, pág. 13).

En ese sentido, el criterio de culpabilidad busca desalentar conductas que no observen, en primer lugar, el cumplimiento de los estándares mínimos de diligencia “(...) (del todo objetivos y técnicos, si se aprecia correctamente) reconocidos por la colectividad como necesarios para la convivencia pacífica” (León, 2004). Ambas partes deben actuar con un deber de precaución, los cuales, evidentemente, no serán de igual magnitud, dependiendo de la posición en la que se encuentren, toda vez que son ambos los que tienen dicha posibilidad de aplicar acciones diligentes para evitar el hecho dañoso. El artículo 1314° del Código Civil establece que se debe actuar con diligencia ordinaria.

La diligencia ordinaria a la que se hace referencia en el párrafo anterior, por lo general, se le denomina diligencia de “un buen padre de familia”; es decir, es un comportamiento que un “hombre medio” debería tener ante ciertas situaciones, de forma tal que se busque satisfacer el interés de la contraparte contractual. De acuerdo a Osterling, “(..) el principio general, en conclusión, es que el deudor solo debe demostrar su conducta diligente para quedar exonerado de responsabilidad, salvo que la ley o el pacto exijan la presencia del caso fortuito o de fuerza mayor. En esta última hipótesis habrá que identificar el acontecimiento que impidió que se cumpliera la obligación, y probar sus características de extraordinario, imprevisible e irresistible (...) En la ausencia de culpa el deudor simplemente está obligado a probar que prestó la diligencia que exigía la naturaleza de la obligación y que correspondía a las circunstancias del tiempo y del lugar, sin necesidad de demostrar el acontecimiento que ocasionó la inexecución de la obligación” (Osterling Parodi).

En consecuencia, sobre la base de la regla de la culpa, el empleador puede liberarse de su responsabilidad si adopta las medidas óptimas de diligencia, toda vez que “la regla de la culpa impone al demandado la obligación de compensar los daños que causa cuando viola su deber de diligencia, es decir, cuando no adopta las precauciones que un hombre razonable hubiera tomado en las circunstancias (...) una persona razonable únicamente evitaría aquellos daños que tengan un valor más alto que las medidas que han de adoptarse para prevenirlos” (Papayannis D. M., 2014).

Por tanto, la responsabilidad subjetiva se basa en la culpabilidad del actor, con supuestos de exención de responsabilidad: caso fortuito, fuerza mayor o negligencia exclusiva del afectado; y, del análisis íntegro de todos los demás presupuestos de responsabilidad establecidos en el Código Civil.

4. APLICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EN EL SISTEMA PERUANO EN EL DERECHO LABORAL

El contrato de trabajo implica el inicio de una relación laboral mediante el cual los trabajadores, por un lado, voluntariamente prestan sus servicios por cuenta ajena (subordinada) y reciben una retribución; y, por otro lado, el empleador tendrá la potestad de establecer las condiciones de trabajo, a través del poder de dirección², a través del cual podrá dirigir las actividades de su personal, dictar normas, “(...) órdenes e instrucciones sobre el servicio prestado, que el trabajador tiene la obligación de ejecutar con intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo” (Rueda, 1997).

La desigualdad existente, propia de la misma relación laboral y la cual se configura de forma natural, se ve reflejada a través de los laborales, normas sustantivas que las regulan, normas procesales y principios que rigen los procesos judiciales (Álvarez, 2010). Por lo que, el derecho de trabajo tiene como objetivo regular el accionar del empleador para equilibrar la balanza y no afecte o abuse de su poder contra sus trabajadores.

² El artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N°003-97-TR señala que el empleador tiene tres facultades: poder de dirección; poder de fiscalización; y, poder sancionador.

Una de las regulaciones de protección a favor de los trabajadores es a través de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual busca promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. La cultura de prevención se interpreta a la luz del Convenio 187 de la OIT, al derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participen activamente en estas iniciativas, mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al deber de prevención.

En ese sentido, la norma establece que hay tres actores que participan activamente en el cumplimiento de las normas establecidas en la LSST: el empleador tiene el deber de prevención, el Estado tiene el rol de fiscalización y control y los trabajadores actúan a través de su participación individual y de sus organizaciones sindicales. De esta manera, la actuación conjunta aporta al cumplimiento de la cultura de prevención señalada en la norma.

4.1. Deber de prevención

El deber de prevención, también entendido como el deber de protección empresarial, se funda en la obligación del empleador de implementar las condiciones necesarias para que protejan la vida, salud e integridad del trabajador, la cual se encuentra fundamentada en el I Título Preliminar de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:

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

Este deber de prevención puede ser analizado desde dos perspectivas: obligación de medios o de resultados, y dependiendo del análisis realizado, se determinará el tipo de responsabilidad patrimonial.

Por un lado, la obligación de resultados es cuando el deudor se obliga directamente con el acreedor a satisfacer su interés, a través de la comisión del resultado pactado de la prestación. Por tanto, la verificación del cumplimiento de los deberes de protección del empleador, dependerán de si se produjo o no el resultado esperado, independientemente del grado de diligencia que haya tenido el deudor durante la ejecución de su obligación (Blanco Pérez - Rubio, pág. 4).

A partir de ello, Ospina advierte que para proteger a los trabajadores es necesario que “(...) los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua” (Ospina Salinas, 2011, págs. 181-183). Salcedo Beltrán también señala que es deber del empleador evitar los riesgos, de lo contrario, de haber ocurrido un accidente, el empresario deberá ser obligado a reparar los daños generados (Salcedo Beltran, 2000). Por último, Gonzales Ortega señala que es una obligación de resultados positivos, dado que se habrá cumplido en la medida que se eliminen los daños o lesiones a los trabajadores (Tovar, 1996).

Por otro lado, la obligación de medios es aquella en la cual el deudor debe realizar una actividad a favor del acreedor, la cual está dirigida a satisfacer el interés del mismo. Sin embargo, esta no necesariamente será cumplida o incumplida si se cumple con el resultado perseguido, sino que, efectivamente, hay un resultado que se pretende obtener, pero se verá cumplido, independientemente si se logró con el resultado o no, mientras se haya ejecutado con un deber de diligencia razonable. (Blanco Pérez - Rubio, págs. 4-5)

Aplicando esta definición en el caso en particular, Gorelli señala que debería establecerse la responsabilidad a partir del estudio de los elementos de responsabilidad, toda vez que a través de ello se puede determinar si hubo un incumplimiento de sus obligaciones de carácter laboral, debiendo aplicarse, por tanto, la responsabilidad subjetiva (Gorelli Hernandez, 2006). Toda vez que se debe evaluar judicialmente el cumplimiento del deber de prevención para determinar el dolo o la culpa del autor. Asimismo, Lengua también se apoya sobre esta postura, partiendo, en ambos casos, que el deber de prevención que debe aplicar el empleador es el de medios y no de resultados (Lengua Apolaya, 2015). Por último, Sala Franco indica que es una obligación de medios, en la medida que es una obligación que se agota al cumplir

con sus obligaciones genéricas y específicas que en ella se concreta, al poner a disposición todos los medios necesarios para evitar que se produzcan daños (Salas Franco, S/A).

De lo expuesto, considero que la prevención como una obligación de medios tiene mayor sustento, dado que, de lo contrario, estaríamos colocando al empleador en una posición jurídica y prácticamente de imposible cumplimiento, puesto que el deber del empleador es principalmente evitar riesgos, pero no puede eliminar los riesgos en su totalidad. Los Convenios Internacionales, además, van por esa misma línea.

El Convenio 187 de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT)³, establece que la cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo se refiere a:

“Una cultura en la que el derecho a un medio ambiente seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos y responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención”.

En esa línea, en el art. 11 de la Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, comprende lo siguiente:

“Art. 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”.

Por tanto, de la lectura de las normas internacionales, se comprende al deber de prevención como una obligación de implementar mecanismos de protección al trabajador, debiendo

³ El Perú no ha suscrito este Convenio; sin embargo, considerando que la OIT es la organización internacional que propone normas basadas en derechos fundamentales siendo el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo, en la Constitución del mismo se estableció que: “(...)2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios (...)”.

cumplir con un deber de diligencia óptimo para el cumplimiento del mismo, toda vez que, de conformidad con lo establecido por el art. 3° de la Ley, esta solo se encarga de establecer las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales (implementa los deberes genéricos del empleador), siendo deber del empleador implementar los deberes específicos que correspondan para la protección de los trabajadores; y, esto dependerá de las funciones y el puesto de trabajo al que hayan sido asignados.

4.2. Aplicación de la responsabilidad objetiva

El fundamento de la responsabilidad objetiva, aplicada al derecho laboral es el siguiente: ante algún accidente de trabajo, es el empleador quien deberá responder económicamente por los daños generados al trabajador. Esta postulación ha sido y está siendo aplicada por nuestra legislación, toda vez que es una medida a través de la cual se busca proteger integralmente al afectado.

Ahora bien, la responsabilidad objetiva solo podría calzar en los casos de actividades ultra peligrosas; es decir, en actividades de alto riesgo, donde se introduce un riesgo excepcional al individuo, en otras palabras, cualquier accidente que de ella derive, puede causar un daño de gran magnitud a pesar de ponerse el mayor cuidado. (Bolívar, 1995, pág. 59). Por lo tanto, las actividades ultra peligrosas son “aquellas que comportan un riesgo incomprensible en la medida que no se puede evitar con el ejercicio excepcional en la medida que no corresponde al uso habitual del lugar, no es problema de uso común (...)” (Bolívar, 1995).

En ese sentido, no es la probabilidad del daño, sino los daños y perjuicios que un accidente pueda ocasionar al trabajador, con independencia de saber si el daño o no pudo ser evitado, puesto que es una actividad anormal. Como ejemplo de estas excepciones extremadamente riesgosas son las relacionadas a las actividades nucleares, exposición a gases tóxicos, exposición o recojo de residuos de mercurio, o accidentes en aviación. En esa misma línea, se acota lo siguiente:

“(...) la responsabilidad objetiva empieza donde acaba la posibilidad de asignar la responsabilidad por la aparente negligencia de los actores involucrados en el accidente, siendo el riesgo que implica la imposición de la responsabilidad objetiva de tal magnitud

que su eliminación mediante el ejercicio de la diligencia debida es imposible. Es en este punto donde el factor “riesgo” se entrecruza con el de la “diligencia exigible de parte de todos los actores”, por lo que para que la responsabilidad objetiva aplique, no solamente se exige que la actividad en cuestión conlleve riesgo muy elevado de producción del daño, sino también que este no sea reducible mediante el ejercicio de la diligencia debida” (Kubica, s.f.)

Bajo este panorama, considero que la responsabilidad objetiva debería ser una excepción a la regla; y, en consecuencia, no una regla general; toda vez que no hay un análisis integral de los elementos de la responsabilidad. Para determinar al “culpable” del accidente, solo se evalúa: i) si hay relación del accidente con la ejecución de sus funciones laborales y ii) si hubo daño; generándose dos consecuencias negativas:

1. Deja en un estado de indefensión al empleador, afectando su derecho a la defensa; toda vez que no tiene oportunidad de demostrar si cumplió o no con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo o si asumió el rol de un empleador con una diligencia óptima.
2. No ofrece ninguna razón al trabajador para intentar prevenir el daño; es decir, no incentiva a que este adopte las precauciones debidas para, a su vez, evitar o disminuir el riesgo del ejercicio de sus funciones.

Por lo tanto, este principio de responsabilidad sin culpa vulnera los derechos de defensa del demandado, puesto que lo restringe de forma excesiva, y desincentiva a que se tomen las medidas necesarias de prevención, dado que no habrá algún reconocimiento al momento de decidir el fallo.

4.3. Aplicación de la responsabilidad subjetiva

Bajo el presupuesto de la responsabilidad subjetiva, quien infringe una norma, tiene, como consecuencia lógica, el deber de indemnizar el daño producido. Por lo tanto, bajo el presupuesto de: quien alegue un hecho debe probarlo, aplicaría perfectamente en un supuesto en materia civil; sin embargo, cuando se hace el traslado probatorio en el proceso laboral, inician los problemas.

La naturaleza de la relación laboral es, como se explicó en párrafos anteriores, de carácter desigual, puesto que una de las partes se encuentra en un estado de indefensión frente a la otra. Por ello, a nivel procesal, el legislador decidió que para equilibrar esta situación, se estableció en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497 (en adelante, LNTP) los criterios en relación a la carga procesal del demandado y demandante.

Sin embargo, cuando los jueces deciden optar por un tipo de responsabilidad subjetiva, aplican el artículo 23.1 de la LNTP, el cual señala: “23.1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión (...)”. Por lo que, se estaría pretendiendo que el trabajador demuestre que el empleador incurrió en un incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual le genera una imposibilidad probatoria; y, por ende, en un desamparo legal.

Cabe señalar que si bien es una teoría a través de la cual hay una evaluación más completa de los elementos de responsabilidad; la posición procesal adoptada es ineficiente e inadecuada por la naturaleza laboral, toda vez que la carga de la prueba que recae sobre el trabajador no solo es la probanza del daño acaecido, sino, además, probar el incumplimiento de las obligaciones de quien tenía el deber de protección. Por lo que, la aplicación per se de esta teoría no es adecuada para determinar la responsabilidad del empleador.

4.4. ¿Cuál es la posición jurisprudencial en nuestro país?

A través de la Casación Laboral N°4258-2016-Lima, se estableció como criterio jurisprudencial vinculante que ante la prueba de la existencia del daño sufrido por el trabajador, se debe atribuir responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención:

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

A partir de este precedente, se estimaba que la mayoría de sentencias referidas a esta materia contengan el mismo razonamiento lógico para imputar responsabilidad patrimonial al empleador. Sin embargo, pocos meses después, mediante Casación Laboral N°18190-2016 Lima, los magistrados decidieron cambiar de análisis, y optaron por determinar que:

*“(…) Previamente, debemos decir que si bien se trata de un proceso laboral, también lo es que al tratarse de un accidente de trabajo por responsabilidad contractual se está aplicando supletoriamente las normas del Código Civil, por lo que corresponde que el acto demuestre el daño sufrido y la negligencia de la demandada por el incumplimiento de sus obligaciones, conforme lo establece el artículo 1330° del Código Civil, probado estos hechos se podrá determinar el quantum indemnizatorio (...); se puede concluir que **pese a haberse acreditado el accidente de trabajo no se puede imputar a la demandada una conducta antijurídica cuando ésta no ha sido probada, es decir, el demandante no ha acreditado en autos la supuesta negligencia de la emplazada**”.* (subrayado nuestro).

Ante las discrepancias judiciales, la Corte se pronunció a través del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, donde se estableció que con respecto a la responsabilidad patrimonial por accidente de trabajo, en aplicación del artículo 53° de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: “(…) 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”.

Por lo que, la Corte adoptó una posición objetiva de la responsabilidad, el cual se funda en incentivar a los empleadores a ser más minuciosos y optar por cumplir con todos los estándares de prevención necesarios para que no ocurra un accidente de trabajo. Y, por tanto, de generarse un accidente en el centro laboral o a causa de las órdenes del empleador, en base a la teoría del riesgo profesional, el empleador es quien debe asumir siempre el costo de la indemnización y de las medidas a adoptarse, toda vez que fue este el que expuso al trabajador a una situación que es potencial de daño.

Sin embargo, esta medida proteccionista olvida que hay un actor al que también se le afecta gravemente: al empleador. Si bien es él quien tiene la mayor posibilidad de evitar un

accidente a través de las medidas preventivas, no por ello, se le debe afectar directamente el derecho a la defensa; de lo contrario, se le estaría obligando, indirectamente, a allanarse al proceso, puesto que igual deberá responder económicamente por los daños generados, sea responsable o no.

5. RESPONSABILIDAD CUASI OBJETIVA: ¿ES UNA PROPUESTA VIABLE?

Ante la existencia de un contrato, cada parte, deudor y acreedor tienen obligaciones que cumplir. Por un lado, el empleador tiene el deber de pagar una remuneración, establecer condiciones de trabajo que no afecten la vida ni salud de sus subordinados, etc; por otro lado, el trabajador tiene el deber de obedecer a las órdenes establecidas. Ahora bien, en vista que la relación contractual implica responsabilidades y obligaciones de ambas partes, debemos limitar cuáles les corresponden a cada una de ellas.

Originalmente, se creía que cuando se celebraba un contrato de trabajo, el empleador solo se obligaba a pagar una remuneración, y el trabajador a prestar sus servicios personales. Sin embargo, es evidente que no son las únicas obligaciones que nacen de esta relación contractual.

El deber de seguridad e higiene –actualmente reconocido como un derecho humano fundamental⁴ –, reviste el contrato laboral, al ser una de las condiciones de trabajo más importantes, dado que, a través de ella, se protege la vida, salud e integridad del trabajador.

En ese sentido, el empleador debe implementar “(...) sistemas de gestión consistentes en controlar los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo. Se trata de una responsabilidad compartida que precisa de la perspectiva y del compromiso del gobierno y de la participación activa de los empleadores y los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo. Esto incluye el valor (...) a estar sanos y a trabajar en seguridad (...)” (Trabajo, 2009). Por lo tanto, la obligación principal del empleador es diseñar mecanismos preventivos para cumplir con sus deberes de protección, y obligación de los demás actores de apoyar en que estos se

⁴ En la Declaración de Seúl, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT/AISS, 2008), se estableció lo siguiente: “Recordando que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable debe ser reconocido como un derecho humano fundamental y que la globalización debe ir acompañada de medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de todos en el trabajo.”

cumplan efectivamente.

En ese sentido, se ha venido planteando en España una nueva teoría respecto a la responsabilidad patrimonial: la cuasi objetiva. La cual se fundamenta en tres aspectos:

1. Se debe exigir al empleador una conducta que agote al máximo la diligencia, debiendo demostrar haber cumplido con sus deberes genéricos y específicos.
2. Debe haber una inversión de la carga de la prueba, debiendo entenderse la culpabilidad del empleador *iuris tantum*.
3. En el caso que hubiese concurrencia de conductas, esto no implica la exoneración de responsabilidad del empleador, sino supone la moderación del monto indemnizatorio que deberá pagar el empleador.

5.1. Deber de diligencia máximo

El empleador debe cumplir con establecer estándares óptimos de diligencia a favor del trabajador. Al respecto, Gorelli señala lo siguiente: “(...) el empresario no solo debe adoptar las medidas legales o reglamentariamente exigidas, sino todas aquellas que en cada caso la inteligencia aconseje para evitar el resultado dañoso (...). Esto supone que la negligencia empresarial ha de juzgarse de acuerdo con patrones de conducta más estrictos y no con los ordinarios o propios del buen padre de familia, pues el empresario es quien organiza el proceso productivo y lo dirige, por lo que debe conocer y evitar los riesgos generados” (Gorelli Hernandez, 2006). Por lo tanto, si bien partimos de la premisa que se trata de un *ver de medios*, ello no exime que se deban agotar todas las vías para evitar o disminuir un riesgo.

Cabe advertir que la LSST y su reglamento señalan una lista de obligaciones genéricas; sin embargo, al momento de que el empleador implemente su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá analizar, identificar, evaluar, mejorar e implementar el sistema de prevención y protección de riesgos al máximo posible, para determinar sus obligaciones específicas.

Por tanto, “la obligación de compensar solo si el individuo adopta medidas inferiores a las eficientes (...) No obstante, un individuo racional nunca dejaría de adoptar las medidas óptimas ya que si es diligente debe asumir el coste de la precaución (...), mientras que si es negligente debe pagar a la víctima una indemnización equivalente al valor del daño y asumir además el coste de las medidas insuficientes que haya tomado” (Papayannis D. M., 2014). En tal sentido, preexiste una obligación de protección al trabajador bajo la figura del deber de prevención, el cual debe interpretarse como un deber máximo u óptimo; es decir, que agote todas las vías para evitar la existencia de un riesgo real o potencial que afecte al trabajador.

5.2.La inversión de la carga de la prueba

Si se parte de la base de que la protección al trabajador es una obligación contraída a través de un contrato laboral, entonces la lógica sería la siguiente: si ocurre un accidente de trabajo, se presume que hubo un fallo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (sistema preventivo); y, por ende, el empleador incurre en responsabilidad ante el incumplimiento contractual.

Por lo tanto, quien posee la obligación principal de prevención es el empleador; y, en ese sentido, a nivel procesal, la carga de la prueba le corresponde a quien contradice los hechos alegados, debiendo ser obligación del demandado demostrar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, en base al inciso a) artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo⁵.

La presunción *iuris tantum* es un principio legal que asume por cierto el hecho alegado, salvo que se pruebe lo contrario. Por este motivo, el empleador, al estar en desacuerdo con las afirmaciones del demandado debe demostrar lo contrario; es decir, que no ha incurrido en responsabilidad, dado que cumplió con todas las medidas necesarias para evitar el hecho alegado.

⁵ 23.4.- De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

a) (...) el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales (...)

5.3.Exoneración de responsabilidad y concurrencia de culpas

El empleador tendría la posibilidad de exonerarse (fuerza mayor, caso fortuito, negligencia del propio trabajador) o reducir su responsabilidad en relación al accidente de trabajo (concausa). Es así que se permite que el empleador presente los medios probatorios para fundamentar su posición y, de ser el caso, no afectarlo económicamente si es que, efectivamente, se determina que no hubo responsabilidad en el accidente. En ese sentido, la exoneración podría ser total (caso fortuito, fuerza mayor o negligencia exclusiva de la víctima) o parcial (concausalidad).

1. Caso fortuito o fuerza mayor

Tradicionalmente se distinguían el caso fortuito de la fuerza mayor; sin embargo, actualmente se admite que son sinónimos, siendo causas no imputables; toda vez que, de conformidad al artículo 1315 del Código Civil se establece que:

“Caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”.

La configuración de estos tres elementos son indicadores de la exoneración de responsabilidad:

- i. Hecho externo: aquel hecho que no depende del actuar de ninguna de las partes: por lo que, no pudo haberse evitado.
- ii. Imprevisible: no pudo haber previsto la ocurrencia del hecho.
- iii. Irresistible: hay una imposibilidad objetiva de evitar las consecuencias del hecho.

Por tanto, ante la existencia de estos tres supuestos, se está frente a una inimputabilidad del demandado.

2. Negligencia exclusiva de la víctima

Cuando la víctima se expone o causa su propio daño; es decir, cuando la víctima actúa de manera negligente, exponiéndose imprudentemente al daño o a una consecuencia negativa hacia su persona. Por tanto, existe un deber de cuidado “respecto de los demás también se aplicaría a la víctima para sí misma y respondería, de igual manera, a la necesidad de conducirse con la prudencia que los hombres emplean ordinariamente en sus actos o negocios, tanto en sus acciones como en sus omisiones” (O. & Pizarro W., 2012).

3. Concausa

Ocurre cuando existe una causa concurre a otra, lo cual produce un efecto dañino. En este caso, si el demandado como el demandante concurren, sea con culpa o dolo, en ocasionar un daño, se genera una distribución de responsabilidad entre el dañante y el dañado (Espinoza Espinoza, 2011). Asimismo, Taboada Cordova lo define como “un supuesto en el cual objetivamente la propia víctima, queriéndolo o no, colabora o contribuye con su propia conducta a la realización del daño. Evidentemente, por lo general, esta contribución es producto de un acto de imprudencia de la víctima” (Taboada Cordova, 2013). Por lo que, la negligencia de ambas partes no solo incide en la determinación de la culpa, sino también en la distribución económica.

En ese sentido, “la distribución entre las partes es la siguiente: siempre que el agente del daño sea diligente, cualquier pérdida que ocurra deberá soportarla la víctima. Si el agente del daño es negligente y la víctima diligente, el primero deberá indemnizar íntegramente el perjuicio causado. Finalmente, si ambos son negligentes, cada uno cargará con una parte proporcional al daño” (Papayannis D. M., 2014). A través de esta medida, la víctima deberá adoptar medidas óptimas de precaución para evitar cargar con la distribución de responsabilidad que implicaría un coste económico, finalmente; y, a su vez, se motivará a los trabajadores a cumplir eficientemente sus funciones y cumplir con los deberes de prevención.

Estos tres elementos de la responsabilidad cuasi objetiva, brindan una mejor protección al trabajador; puesto que se presume, en primera instancia, que este no es responsable del daño alegado, permitiendo, a su vez, que sea el empleador quien pueda demostrar su inocencia o culpabilidad, en base a la inversión de la carga de la prueba. Asimismo, en caso se demuestre que se incurrió en una de las causales de exoneración de responsabilidad o de concurrencia de culpas, el juez podrá fallar de forma más justa para ambas partes.

6. CONCLUSIONES

Para resolver un proceso judicial relacionado a la responsabilidad de indemnización por daños y perjuicios es necesaria la aplicación supletoria de los elementos de responsabilidad establecidas en el Código Civil Peruano. Por ello, es importante analizar, en primer lugar, cuál es el fundamento de la base civil para implementarla correctamente en el derecho laboral, dada su particular naturaleza.

El derecho civil propuso las teorías de la responsabilidad objetiva y subjetiva, las cuales, evidentemente, tenían dos perspectivas distintas, dado, además, el contexto en el cual se discutieron para su desarrollo.

En ese sentido, a través de la jurisprudencia se han emitido argumentos donde se acuerda la aplicación de una u otra teoría de responsabilidad; sin embargo, considero que ninguna de estas dos se deberían aplicar per se, puesto que:

1. Objetiva: hay una sobreprotección al trabajador, donde no cabe un supuesto de exoneración del empleador, toda vez que cualquier accidente ocurrido en el centro de trabajo implicaría un resarcimiento. Por lo que, no debería considerarse como una regla general, sino en casos excepcionales, por ejemplo, las actividades ultra peligrosas.
2. Subjetiva: se realiza un análisis más completo de los elementos de responsabilidad civil; sin embargo, ante el principio procesal de: “quien alega el hecho debe demostrarlo”, se genera un estado de indefensión al demandante, quien se ve en la imposibilidad de probar el cumplimiento de su empleador.

Por lo que, se propuso la aplicación de la teoría de responsabilidad cuasi objetiva, el cual se funda en tres elementos:

1. El empleador debe cumplir con un deber de diligencia máximo.
2. Se debe configurar la inversión de la carga de la prueba, bajo la presunción *iuris tantum*.
3. El empleador tiene la posibilidad de exonerarse o reducir el monto indemnizatorio.

Bajo estos argumentos, la responsabilidad cuasi objetiva permite que hayan sentencias con un mayor análisis y sea más justa tanto para el empleador como el trabajador.

7. BIBLIOGRAFIA

ACEVEDO PRADA, Rubén

2013 “Una mirada a la responsabilidad civil española: el régimen subjetivo”. *Revista Científica Guillermo de Ocklam*, Vol. 11, N°2, julio-diciembre de 2013, pp. 79-88

BAHAMONDES O., Claudia y Carlos Pizarro W.

2012 “La evolución de la víctima al daño: desde la culpabilidad a la causalidad”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*.

ESPINOZA ESPINOZA, Juan

2011 *Derecho de la responsabilidad civil*. 6ta edición. Lima: Editorial Rhodas S.A., julio 2011.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan

2006 *Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesionales: Práctica Jurídica*. España: Editorial Tecnos.

GONZALES ORTEGA y J. Aparicio Tovar.

1996 *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Trotta. Valladolid.

GRAU PINEDA, Carmen

2008 “Responsabilidad del empresario por accidente de trabajo: ¿jurisdicción civil o social?”. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, N°58, octubre 2008, pp. 14-23.

HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo

1997 “Poder de Dirección del Empleador”. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México.

KUBICA, Maria Lubomira

2015 *El riesgo y la responsabilidad objetiva*. De: Universitat de Girona. Extraído de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/328430/tmlk1de1.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

LENGUA APOLAYA, César

2015 *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica e impacto en las relaciones laborales*. Lima: Palestra editores.

LENGUA APOLAYA, César

2019 *100 años PUCP*. “El deber de prevención en la jurisprudencia y la imprudencia de la víctima en la responsabilidad por accidentes de trabajo”. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

LEÓN, Leysser L.

2004 *La Responsabilidad Civil: Líneas fundamentales y nuevas perspectivas*. Editora Normas Legales. Lima.

LOPEZ MESA, Marcelo J.

S/A *El territorio de la antijuricidad en la “Provincia de la responsabilidad civil”:* profundizando algunas ideas sobre la antijuricidad como presupuesto (inexcusable) de la responsabilidad civil. Extraído de: [file:///C:/Users/Claudia/Downloads/laantijuricidadcomopresupuesto%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Claudia/Downloads/laantijuricidadcomopresupuesto%20(1).pdf)

LORA ÁLVAREZ, Germán

2010 *La desigualdad de la relación laboral y su impacto en el proceso: a propósito de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. En: *Ius Et Veritas*, 41, pp. 250-260.

LOPEZ MESA, Marcelo J.

2008 *El territorio de la antijuricidad en la “Provincia de la responsabilidad civil”:* profundizando algunas ideas sobre la antijuricidad como presupuesto (inexcusable) de la responsabilidad civil. Consulta: 27 de noviembre de 2019. [file:///C:/Users/Claudia/Downloads/laantijuricidadcomopresupuesto%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Claudia/Downloads/laantijuricidadcomopresupuesto%20(3).pdf)

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2009 “Salud y vida en el trabajo: un derecho humano fundamental”. *Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra.

ORTUZAR, Diego

2013 “Legislación y medicina en torno a los accidentes del trabajo en Chile 1900-1940”. *Nuevos Mundo, Mundos Nuevos*. Consulta: 29 de noviembre de 2019.
<https://journals.openedition.org/nuevomundo/66007>

OSPINA SALINAS, Estela

2011 “El derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios”. *Derecho&Sociedad - Asociación Civil*. Lima,, N°37.

OSTERLING PARODI, Felipe

S/A *Artículo 1314.- Quien actúa con la diligencia ordinaria requerida, no es imputable por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.* Extraído de:
<http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Artículo%201314.pdf>

PAPAYANNIS, Diego M.

S/A *El enfoque económico del Derecho de daños: Una crítica a las tesis normativas y positivas del Análisis Económico del Derecho.* Extraído de:
https://www.palermo.edu/derecho/eventos/pdf/enfoque_eko.pdf

PAPAYANNIS, Diego M.

2014 “La responsabilidad civil como asignación de pérdidas”. *Revista para el Análisis del Derecho*, Universitat de Girona, pp. 1-44

PATIÑO, Héctor

2011 “La causales exonerativas de la responsabilidad extracontractual ¿Por qué y cómo impiden la declaratoria de responsabilidad?: Aproximación a la jurisprudencia del Consejo de Estado”. *Revista de Derecho Privado* N°20, Enero – Junio de 2011, pp. 371-398.

TABOADA CORDOVA, Lizardo

2013 *Elementos de la Responsabilidad Civil: comentarios a las normas dedicadas por el Código Civil peruano a la responsabilidad civil contractual y extracontractual*. 3era edición. Lima: Edición Jurídica Grijley.

SALCEDO BELTRAN, Carmen

2000 *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*.
Valencia: Tirant lo Blanch.

SALA FRANCO, Tomás.

S/A *El deber empresarial de protección al trabajador en materia de Seguridad y Salud Laboral*. Universidad de Valencia. Extraído de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3178673.pdf>

SCOGNAMIGLIO, Renato

2001 “Responsabilidad contractual y extracontractual”. *Ius et veritas*. N°22, pp. 54-70.
Consultado: 29 de noviembre de 2019 [file:///D:/Usuarios/vmj26/Downloads/15988-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-63512-1-10-20161212.pdf](file:///D:/Usuarios/vmj26/Downloads/15988-Texto%20del%20art%C3%ADculo-63512-1-10-20161212.pdf)