

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe jurídico sobre la Casación N° 22296-2022 ICA

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada
que presenta:

Valeria Ivette Aguado Araujo

ASESOR:

Paul Carlos Elías Cavalie Cabrera


Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, CAVALIÉ CABRERA, PAUL CARLOS ELÍAS, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe jurídico sobre la Casación N° 22296-2022 ICA", del autor(a) **AGUADO ARAUJO, VALERIA IVETTE**, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 33%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 21/07/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 21 de julio del 2025.

CAVALIÉ CABRERA, PAUL CARLOS ELIAS	
DNI: 08853841	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0928-3495	

RESUMEN

[El presente informe jurídico tiene como fin realizar un análisis de lo resuelto por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 22296-2022 ICA, a través de la cual se determinó que el empleador habría incumplido su deber de prevención al no asegurarse que su trabajador contara con licencia de conducir, considerando este deber como una obligación de resultados, y basándose en el criterio establecido en la Casación Laboral N° 4258-2016 LIMA (doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento), establece que el artículo 53° de la Ley N° 29783 se rige por una responsabilidad objetiva. Si bien concuerdo con la Corte respecto a que el empleador incumplió su deber de prevención y su actuar no fue diligente, no coincido en que la responsabilidad que debe aplicarse en materia de accidentes de trabajo es la objetiva. Asimismo, considero que debió analizarse si el trabajador tuvo participación en la generación del evento dañoso. En base a lo anterior, en esta investigación se analiza cuál es el tipo de responsabilidad que debe regir en el marco de accidentes de trabajo, la conducta culposa del trabajador como coadyuvante de la generación del daño y la aplicación de la concausa].

Palabras clave

[Seguridad y Salud en el Trabajo, accidente de trabajo, responsabilidad objetiva, concausa]

ABSTRACT

[The purpose of this legal report is to make an analysis of what was decided by the Supreme Court in the Labour Cassation N° 22296-2022 ICA, through which it was determined that the employer had failed to fulfil its duty of prevention by not ensuring that its employee had a driving license, considering this duty as an obligation of results, and based on the criterion established in Labour Cassation N° 4258-2016 LIMA (doctrine of mandatory compliance), establishes that article 53° of Law N° 29783 is governed by an objective responsibility. While I agree with the Court that the employer failed in its duty of prevention and did not act

diligently, I do not agree that the liability to be applied in matters of work accidents is objective. I also consider that it should have been analyzed whether the worker participated in the generation of the harmful event. Based on the above, this research analyzes what is the type of responsibility that should govern in the context of accidents at work, the wrongful conduct of the worker as a contributor to the generation of damage and the application of the co-cause].

Keywords

[Occupational safety and health, accident at work, objective responsibility, co-cause]

ÍNDICE

Contenido

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
I. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Justificación de la elección de la resolución	5
1.2 Presentación del caso y del análisis	6
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	9
2.1 Antecedentes	9
2.2 Hechos relevantes del caso	10
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	12
3.1 Problema principal	12
3.2 Problemas secundarios.....	12
3.3 Problemas complementarios.....	13
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	13
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios.....	13
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución	14
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 22296-2022 ICA	15
VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	50

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	Exp. N° 02426-2019-0-1401-JR-LA-02 Casación Laboral N° 22296-2022 ICA
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Derecho laboral: accidente de trabajo, deber de prevención, seguridad y salud en el trabajo Derecho procesal laboral
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	Resolución N° 16 (sentencia de primera instancia) Resolución N° 22 (sentencia de vista) Casación Laboral N° 22296-2022 ICA
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Dennis Alexander Rosales Gaviño
DEMANDADO/DENUNCIADO	Clodoaldo Eusebio Rojas Sánchez
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Corte Suprema de Justicia de la República
TERCEROS	-
OTROS	-

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

Lo expuesto por la Corte Suprema en la Casación Laboral No. 22296-2022-ICA (en adelante, "Casación"), objeto de estudio en el presente informe jurídico, resulta de gran trascendencia para el derecho del trabajo (con énfasis en la Seguridad y Salud en el Trabajo) y de la responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo.

La Casación en cuestión gira en torno a un accidente de tránsito vehicular durante el cumplimiento de labores, en el que, ante la pregunta de su empleador, el trabajador afirmó saber conducir y contar con la licencia respectiva, hecho que en realidad es falso. Sin embargo, el empleador omitió verificar de forma exhaustiva, al momento de asignarle la labor de conducción, que este contara efectivamente con la licencia, lo cual, a juicio y criterio de la Corte Suprema, configura un incumplimiento de su deber de prevención.

Así, la elección de la Casación se dio en virtud de la relevancia que tiene esta para poder analizar la delimitación entre la responsabilidad del empleador y la imprudencia del trabajador en lo concerniente a accidentes de trabajo, particularmente cuando existe un supuesto de autopuesta en peligro por parte de este último (negligencia grave). Esta Casación nos permite explorar si el actuar negligente del trabajador podría operar como una causal de exoneración total, atenuación o si, por el contrario, el deber de prevención del empleador debe prevalecer frente a las circunstancias del accidente laboral.

En ese sentido, partiendo de un análisis de los artículos 53° y 54° de la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, "Ley SST"), los cuales versan sobre el deber de prevención y como este se extiende a toda labor realizada bajo la autoridad y control del empleador, incluyendo los desplazamientos, y de la figura de la negligencia de la víctima y la concausa, la Casación genera un espacio de reflexión sobre la responsabilidad del empleador cuando el trabajador, de manera libre y voluntaria, incurre en actos negligentes.

1.2 Presentación del caso y del análisis

A través de la Casación que justifica el informe, se resuelve el recurso casatorio interpuesto por el demandado, el Sr. Clodoaldo Eusebio Rojas Sánchez (en adelante, "Sr. Rojas Sánchez" o "el demandado"). En este, su ex trabajador, el Sr. Dennis Alexander Rosales Gaviño (en adelante, "Sr. Rosales Gaviño" o "el demandante") alega que mientras cumplía la orden dada por el demandado de conducir un vehículo de la ciudad de Ica a Lima para poder recogerlo del aeropuerto, sufrió un accidente que le generó traumatismo vertebromedular cervical y posteriormente fue declarado con cuadriplejía permanente, situación que lo dejó en estado de dependencia total para realizar actividades básicas.

Antes de abordar y detallar lo decidido por la Corte Suprema, vale la pena hacer mención a los fundamentos expuestos en las instancias previas. El Sr. Rojas Sánchez, señaló durante su contestación de demanda que lo alegado por el demandante era solo una excusa para cubrir alguna imprudencia o acto temerario realizado por él y que hubiera provocado el accidente cuando se trasladaba por la Panamericana Sur. Así, sostiene que, como se evidencia de la Denuncia Policial de fecha 26 de octubre del 2011, el accidente de trabajo sería responsabilidad de un tercer conductor no identificado o del propio demandante.

El Juzgado, al momento de resolver, tomó en cuenta lo afirmado por el actor en su escrito demanda y las declaraciones de las partes brindadas en audiencia de juzgamiento. Específicamente, consideró que el Sr. Rosales Gaviño, ante la pregunta de su empleador respecto a si tenía brevete o licencia de conducir, respondió que "sí". Sin embargo, el Juzgado también notó que de la denuncia policial, no se advierte que el demandante contara con dicha licencia. Asimismo, de la impresión del sistema de licencias de conducir se tiene que el actor nunca contó con licencia de conducir; de lo que se infiere que cuando su empleador le preguntó si tenía brevete; y él le respondió que sí, el actor le mintió induciéndolo a error. Por tal motivo, el Juzgado resolvió señalando que se había producido el

supuesto de **concausa**, puesto que el trabajador no contaba con la respectiva licencia de conducir.

Sin embargo, dicho criterio fue revocado por la Sala Laboral de Ica, quien señaló que la conducta del demandante, de conducir el vehículo del empleador sin tener licencia de conducir es de responsabilidad del contratante, quien por el deber general de prevención tenía la obligación y/o exigencia de verificar, a través de fotografías u otros medios, que el chofer tenga licencia puesto que estamos frente a un bien riesgoso. Por ello, la omisión en solicitar dicha exhibición es de su responsabilidad y debe asumir las consecuencias de dicha negligencia inexcusable. En ese sentido, siendo que no se ha probado que alguna acción u omisión coetánea del chofer contribuyeran a la producción del accidente, no se debe aplicar la concausa.

Este enfoque fue confirmado por la Segunda Sala de la Corte Suprema en base a que como el empleador no comprobó que el demandante contara con licencia de conducir, imponiendo una orden para la cual no se encontraba apto, se concluye que incumplió su deber de prevención.

Teniendo presente y con una comprensión clara de lo ocurrido en el caso específico, debemos señalar que el problema central identificado en el pronunciamiento (fundamentos) de la Sala Suprema que, como hemos visto, toma como base el planteamiento de la Sala Superior, versa sobre si el demandado incumplió su deber de prevención y si, teniendo en cuenta los hechos del caso, este debe ser el único responsable del accidente suscitado.

Por esta razón, en el presente análisis buscaremos dar respuesta al siguiente interrogante: considerando que el trabajador afirmó falsamente contar con una licencia de conducir y decidió conducir el vehículo, ¿Hasta qué grado el empleador debe de ser considerado como el único responsable frente a un accidente de tránsito sufrido por dicho trabajador durante el desempeño de sus labores? Al responder la pregunta principal podremos plantearnos si es que en este caso específico, correspondía evaluar la graduación de la responsabilidad del empleador. En vista de lo anterior, para dar respuesta a la cuestión principal,

es necesario desarrollar las siguientes preguntas: ¿Cuál es el alcance del deber de prevención según la jurisprudencia y legislación peruana? Para responder esta pregunta, se deberá analizar como problemas complementarios a este las siguientes cuestiones ¿El deber de prevención implica una obligación de medios o una obligación de resultados? ¿Cuál es el modelo de responsabilidad vigente en nuestro ordenamiento respecto de la ocurrencia de accidentes en el ámbito de la SST? ¿Qué obligación específica respecto a la verificación de la idoneidad del trabajador para la conducción recae sobre el empleador? ¿El empleador incumplió su deber de prevención? Estas preguntas nos permitirán verificar si, conforme a lo previsto por nuestro ordenamiento legal, la doctrina y jurisprudencia nacional, existen límites a las medidas que debe tomar el empleador para cumplir con su deber de prevención y si, en este caso en particular, el empleador incumplió o no dicho deber.

Posteriormente, responderemos a la pregunta de si ¿la decisión del trabajador de conducir un vehículo durante el desempeño de sus funciones sin contar con una licencia de conducir se configura como un acto de negligencia grave? Esta pregunta surge debido a que se debe examinar en qué grado el daño sufrido resulta objetiva y directamente imputable a la culpa o negligencia del trabajador. Así, no es solo el hecho de analizar la causalidad de su conducta o si estamos frente a una mera falta de diligencia ordinaria del trabajador, sino que el actuar negligente del trabajador debe ser de tal grado que por sí mismo pueda generar el daño.

Finalmente, y partiendo de la respuesta a la pregunta anterior, surge la siguiente interrogante, ¿la declaración falsa del trabajador y su decisión de conducir configura una concausa que debería de ser considerada al momento de fijar, determinar y graduar la responsabilidad del empleador frente al accidente? La razón de esta pregunta se sustenta en que, acorde a mi postura, sostengo que debería aplicar la figura de la concausa si es que el actuar de la víctima que contribuyó al evento dañoso recae en una negligencia grave y no en una falta de diligencia ordinaria.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedentes

1. Dennis Alexander Rosales Gaviño fue contratado de forma verbal por Clodoaldo Eusebio Rojas Sánchez a través de su apoderada, Sharon Shirley Gutiérrez Mendoza, para realizar labores de limpieza y mantenimiento en dos inmuebles ubicados en la ciudad de Ica. Aunque inicialmente el demandante sostuvo que inició labores el 1 de agosto de 2017, las pruebas recabadas, en especial la declaración del abogado Miguel Ángel Quispe León, permitieron establecer que su vínculo laboral se inició realmente el 16 de octubre de 2017. En cuanto a la remuneración, el demandante afirmó recibir S/1,800 mensuales, pero ante la falta de pruebas concluyentes, el Juzgado optó por aplicar la remuneración mínima vital vigente en 2017, equivalente a S/850 mensuales.
2. El 26 de octubre de 2017, apenas diez días después del inicio efectivo del vínculo laboral, el demandante sufrió un grave accidente de tránsito. Por orden directa del demandado, quien se encontraba en los Estados Unidos, Rosales Gaviño fue instruido a conducir una camioneta de placa C7U-572 desde Ica hacia Lima para recogerlo en el aeropuerto. Dicha camioneta era propiedad del abogado Miguel Ángel Quispe León, quien se la había facilitado al demandado. Durante el trayecto, en el Kilómetro 61 de la carretera Panamericana Sur, a la altura de Chilca, el vehículo colisionó con otro de placa AFT-706 y volcó, producto de una maniobra presuntamente provocada por un tercer vehículo que se dio a la fuga. Como consecuencia del accidente, el demandante fue diagnosticado con traumatismo vertebromedular cervical y posteriormente declarado con cuadriplejía permanente, situación que lo dejó en estado de dependencia total para realizar actividades básicas, según consta en el certificado médico correspondiente.
3. Tras el accidente, el demandado visitó al demandante en el hospital y prometió cubrir los gastos médicos y otorgar una pensión mensual. Sin

embargo, posteriormente incumplió con tales compromisos, argumentando que ya había efectuado un pago de S/5,000 y que el demandante lo "chantajeaba". La apoderada del demandado, Sharon Gutiérrez Mendoza, señaló que su representado no contaba con recursos económicos suficientes, en parte debido a la necesidad de cubrir el costo del vehículo accidentado. Mientras tanto, el demandante quedó en situación crítica: completamente discapacitado, sin ingresos, con dos hijos menores a su cargo y dependiendo exclusivamente de la caridad de terceros. Aunque recibió una indemnización del seguro obligatorio (SOAT) por invalidez permanente, esta fue insuficiente para cubrir sus necesidades vitales.

4. Es importante reiterar que el demandante no contaba con licencia de conducir, hecho que ocultó al empleador. No obstante, el Juzgado observó que el empleador tampoco cumplió con su deber de prevención, al no verificar si el trabajador estaba habilitado legalmente para conducir, más aún al asignarle una tarea de ese tipo. Esta omisión fue relevante en la posterior evaluación judicial de las responsabilidades compartidas por ambas partes. Si bien el vehículo utilizado estaba asegurado, y el SOAT fue activado, la cobertura resultó limitada frente a la magnitud de las secuelas sufridas por el demandante.

2.2 Hechos relevantes del caso

1. El 13 de diciembre de 2019, el demandante interpuso una demanda de indemnización por daños y perjuicios ante el Juzgado Laboral de Ica, solicitando el pago ascendente a S/1 '255,000.00 por los conceptos de daño físico, daño moral, daño al proyecto de vida y lucro cesante la cual fue admitida en la vía del Proceso Ordinario Laboral. Posteriormente, el 29 de septiembre de 2020 se llevó a cabo una audiencia de conciliación virtual, la cual fracasó al no lograrse un acuerdo entre las partes. La apoderada Sharon Gutiérrez presentó una excepción por falta de legitimidad para obrar, señalando que solo representaba al demandado y que no existía vínculo laboral directo con ella; el Juzgado declaró fundada

esta excepción, excluyéndola del proceso. Por su parte, Clodoaldo Rojas negó la existencia de una relación laboral, alegando que los servicios prestados eran esporádicos y sin subordinación.

2. El Juzgado, en sentencia de primera instancia emitida el 13 de enero de 2021, reconoció la existencia de un vínculo laboral aunque solo por un periodo de diez días, comprendido entre el 16 y el 26 de octubre de 2017. Asimismo, declaró fundada en parte la demanda y estableció la existencia de una concausa en el accidente, derivada de la responsabilidad conjunta entre el empleador y el trabajador, este último por haber conducido sin licencia. En consecuencia, se fijó una indemnización total de S/60,000.00 distribuida en S/30,000.00 por daño físico, S/20,000.00 por daño moral y S/10,000.00 por lucro cesante, este último calculado sobre la base de la remuneración mínima. El Juzgado rechazó indemnizar por daño al proyecto de vida, al no haberse acreditado debidamente la existencia de metas o planes concretos afectados por el accidente.
3. Ambas partes apelaron la decisión. El demandante lo hizo al considerar que los montos indemnizatorios eran irrisorios y que el Juzgado había incurrido en error al no reconocer el daño al proyecto de vida. Por su parte, el demandado sostuvo que el accidente había sido causado exclusivamente por el propio demandante. La Sala Laboral de Ica, al resolver la apelación, expidió una sentencia modificatoria en la que aumentó la indemnización a S/160,000.00, distribuyendo S/60,000.00 por lucro cesante, calculado sobre un horizonte de 25 años de vida laboral frustrada, y S/100,000.00 por daño moral, considerando el sufrimiento físico y emocional irreversible del demandante y dejando de lado el criterio de la concausa, alegando que no se ha demostrado que la conducta del demandante haya contribuido al accidente. Sin embargo, se mantuvo la negativa a reconocer el daño al proyecto de vida, al no haberse acreditado estudios en curso ni planes profesionales truncados por el accidente.
4. Frente a esta resolución, el demandado interpuso recurso de casación ante la Corte Suprema, cuestionando principalmente la motivación del

quantum indemnizatorio y alegando la vulneración del debido proceso. No obstante, el recurso fue declarado infundado. La Corte Suprema confirmó la sentencia de segunda instancia, destacando la responsabilidad del empleador en el incumplimiento de su deber de prevención, al no verificar la licencia de conducir del trabajador, y reafirmando la aplicación de la doctrina jurisprudencial contenida en la Casación N° 4258-2016, consolidando así el criterio de responsabilidad objetiva con énfasis en la posición de garante del empleador respecto a la seguridad de sus trabajadores.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

La declaración falsa del trabajador y su decisión de conducir ¿configura una concausa que debería de ser considerada al momento de fijar, determinar y graduar la responsabilidad del empleador frente al accidente o el empleador debe ser considerado como el único responsable?

3.2 Problemas secundarios

Los problemas secundarios que se tratarán en la presente investigación son los siguientes:

- **Problema secundario 1:** ¿Cuál es el alcance del deber de prevención según la jurisprudencia y legislación peruana?
 - ¿El deber de prevención implica una obligación de medios o una obligación de resultados?
 - ¿Cuál es el modelo de responsabilidad vigente en nuestro ordenamiento respecto de la ocurrencia de accidentes en el ámbito de la SST?

- ¿Qué obligación específica respecto a la verificación de la idoneidad del trabajador para la conducción recae sobre el empleador?
- ¿El empleador incumplió su deber de prevención?
- **Problema secundario 2:** ¿La decisión del trabajador de conducir un vehículo durante el desempeño de sus funciones sin contar con una licencia de conducir se configura como un acto de negligencia grave?
- **Problema secundario 3:** ¿Cómo se aplica la concausa en el ámbito laboral?
 - ¿Se requiere un acto negligente grave del trabajador?

3.3 Problemas complementarios

- ¿El Juzgado debió pronunciarse sobre la existencia de un vínculo laboral?
- ¿El Juzgado debió admitir el medio probatorio extemporáneo?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

De forma anticipada, la respuesta a la cuestión principal de este Informe Jurídico es negativa: el empleador no es el único responsable del accidente de trabajo suscitado en el presente caso. Por el contrario, el actuar de la víctima constituye un acto de negligencia grave que implica el uso de la figura de la concausa que permite la graduación de la responsabilidad del empleador y este es el criterio que debió aplicar la Corte Suprema.

Respondiendo a la primera pregunta secundaria, sostengo que, en materia de SST, se impone al empleador cumplir con una diligencia máxima. En ese sentido, si el empleador asigna una función a su trabajador para la cual no fue contratado, en cumplimiento del deber de prevención, debió asegurarse de que su trabajador se encuentra apto para llevar a cabo dicha tarea. Por lo tanto, no bastaba con preguntarle al trabajador si sabía conducir y si contaba con licencia, por el contrario, debió haberle solicitado copia de dicha licencia y ver si se encontraba habilitado para conducir.

Por otro lado, respecto de la segunda pregunta secundaria, desde mi posición, sostengo que el trabajador sí tiene responsabilidad en el accidente debido a que de forma libre y voluntaria y, a sabiendas de que no contaba con licencia de conducir, es decir, no se encontraba habilitado por el Estado ni contaba con la *expertise* suficiente para llevar a cabo dicha tarea, decidió conducir un vehículo. Por ello, considero que no estamos frente a una mera imprudencia de la víctima, sino a una negligencia grave del actor.

Finalmente, dando respuesta a la tercera pregunta secundaria, afirmamos que, en el presente caso, debió de aplicarse el instituto de la concausa debido a que, como mencionamos, estamos frente a una pluralidad de conductas “determinantes” que generaron el evento dañoso. Así, no solo se ha dado el incumplimiento del deber de prevención del empleador, ya que al no comprobar que su trabajador cuente con la licencia correspondiente, permitió que desarrollara una actividad para la que no se encontraba apto, sino que el trabajador también incurrió en una negligencia grave y/o imprudencia al actuar con pleno conocimiento de su situación irregular y, no obstante, decidir asumir funciones para las cuales no estaba habilitando y ocultando dicha información.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

No concuerdo con la decisión adoptada por la Sala Laboral de Ica y confirmada por la Corte Suprema. Por el contrario, coincido con la decisión adoptada por el Juzgado Laboral respecto a la aplicación de la concausa, aunque no comparto su motivación.

A mi criterio, el empleador sí ha incumplido su deber de prevención al no comprobar por todos los medios necesarios que el trabajador esté habilitado legalmente para conducir y que este esté capacitado o cuente con la experiencia necesaria para llevar a cabo la tarea. Ello tiene mayor énfasis si tenemos en cuenta que en nuestro ordenamiento se exige una diligencia máxima por parte del empleador.

No obstante, considero que, en este caso, existieron una pluralidad de causas o conductas determinadas que contribuyeron a la generación del daño: el incumplimiento del deber de prevención del empleador y el actuar negligente del trabajador de decidir operar un vehículo para el cual no estaba habilitado, siendo este último, a mi criterio, un actuar negligente grave y objetivo.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 22296-2022 ICA

Con el propósito de dar respuesta a la problemática central del informe jurídico, que tiene como finalidad evaluar la existencia y aplicación de la concausa y consecuentemente la graduación de la responsabilidad del empleador y el pago de una indemnización por daños y perjuicios por el accidente de trabajo sufrido por el Sr. Rosales, debemos preguntarnos si, por un lado, el Sr. Rojas incurrió en responsabilidad por incumplir su deber de prevención en materia de SST, y por otro lado, si el demandante realizó una acción que provocara el accidente que devino en que quedara cuadripléjico.

Sin embargo, antes de proceder con el análisis de fondo, considero importante hacer un breve análisis sobre dos de los problemas procesales identificados en el presente caso. Si bien el Informe Jurídico debe versar sobre lo señalado en el recurso de casación, no es menos cierto que, de no ser por estos supuestos, el desarrollo y la decisión del caso hubieran sido otros. Nos explicamos.

I. PROBLEMAS PROCESALES IDENTIFICADOS: Breve análisis

1. EL PETITORIO IMPLÍCITO EN EL PROCESO LABORAL

Como se ha señalado en la introducción, la demanda versa exclusivamente sobre el pago de una indemnización por daños y perjuicios derivada de un accidente de trabajo. Para ello, en su escrito de demanda, el actor hace referencia a la relación de trabajo que tuvo con el demandado y como este incumplió la Ley de SST. Sin embargo, en su escrito de contestación de demanda, el Sr. Rojas Sánchez negó completamente la existencia de una relación laboral alegando que no se ha configurado la subordinación pues el demandante prestaba servicios según requerimientos específicos de su apoderada. Frente a ello, durante la audiencia de juzgamiento, el Juzgado señaló como un hecho que requiere actuación probatoria acreditar la existencia del vínculo laboral entre las partes, indicando finalmente en la sentencia que estamos frente al denominado “petitorio implícito”.

Al respecto, el petitorio implícito ha sido definido como un supuesto de flexibilización del principio de congruencia procesal (Toledo 2021: 303). Esto quiere decir que el principio de congruencia, el cual acorde con Echandía, constituye el principio normativo que exige que haya identidad jurídica entre lo decidido por el Juez y las pretensiones planteadas por el demandante (1984, p. 49), tiene excepciones.

Al respecto, el petitorio implícito surge a raíz de lo dispuesto en el artículo 2, numeral 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, “NLPT”), el cual dispone que los Juzgados especializados de trabajo tienen competencia para resolver, en proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única. Así, la aplicación de esta norma suscitó dudas respecto a si, antes de emitir un pronunciamiento sobre la pretensión de reposición, es posible debatir y analizar, por ejemplo, la desnaturalización de un contrato a plazo fijo o el reconocimiento de un vínculo laboral en sí mismo (Toledo 2021: 303).

Pues bien, al respecto, vale la pena hacer una breve referencia a lo que se entiende por pretensión. Siguiendo a uno de los máximos exponentes de la

doctrina procesal peruana, el maestro Priori sostiene que la pretensión está compuesta por dos elementos: i) el petitorio (*petitum*), o “pedido específico que formula quien acude al órgano jurisdiccional para que se le aplique el remedio jurídico”; y ii) la causa de pedir (*causa petendi*), o las circunstancias de hechos particulares que respaldan el petitorio o petición del demandante (Priori 2019, pp. 156-157).

Pues bien, lo importante de esta diferencia radica en que el petitorio implícito no constituye una pretensión adicional, sino que forma parte de la *causa petendi*. Así, para Apolín Meza, la *causa petendi* está constituida por una serie de hechos que, al ser analizados, permiten de forma lógica derivar la consecuencia jurídica inicialmente solicitada (Apolín, 2004, p. 36). En ese sentido, el petitorio implícito en el ámbito laboral constituye el conjunto de hechos jurídicamente significativos que fundamentan la pretensión del trabajador.

Ahora bien, dentro de los fundamentos para avalar esta vulneración del principio de congruencia procesal, Toledo Toribio sostiene que el petitorio implícito se fundamenta en los principios que la NLPT instaure en el Artículo I de su Título Preliminar, específicamente los principios de oralidad, economía procesal y eficacia del proceso. Para ello, el principio de economía procesal es el que tiene un papel fundamental debido a que solo así el trabajador no tendría que iniciar distintos procesos laborales para ver satisfecho su pretensión (siendo el primer proceso el de reconocimiento de vínculo laboral). En resumen “evita que se pueda generar nuevos procesos judiciales” (Toledo 2021: 311).

Además de ello, para el citado autor, solo podrá aplicarse dicha figura si es que concurren dos supuestos específicos: a) se detallan de manera precisa los hechos concretos respecto a la petición implícita; y, b) se asegura que la parte demandada pueda hacer uso de su derecho a la defensa y al contradictorio (Toledo 2021: 312).

Sin embargo, no podemos dejar de lado que la aplicación de esta figura – como se ha indicado en párrafos previos – se ha establecido única y exclusivamente para efectos de determinar la procedibilidad de la reposición en el proceso

abreviado laboral. Así, en los primeros años de vigencia de la NLPT, se planteaba la improcedencia de la vía abreviada laboral, toda vez que, primero el Juzgado debía estimar si había o no vínculo laboral lo cual, en rigor, se trataba de dos pretensiones (reconocimiento de vínculo laboral y reposición respectivamente) y no de una pretensión principal única, como expresamente prevé la NLPT.

Por dicho motivo, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en el considerando noveno de la Casación N° 7358-2013-CUSCO, se cuestionó si era posible discutir la existencia de una relación de trabajo cuando se demande reposición como un supuesto previo al pronunciamiento de dicha pretensión. Ante ello, sostuvo lo siguiente:

“2. Lo expuesto anteriormente, conlleva a este Colegiado Supremo a afirmar que, ‘la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada’, cuya verificación es establecida por el Juez, ya sea por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, como ocurre en el presente caso, o por aplicación del principio de primacía de la realidad, en otros supuestos, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición, no constituye una pretensión autónoma e independiente de la pretensión de reposición, sino que forma parte de la causa petendi de esta última (...).”

(...) La existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada, forma parte de la causa petendi de la pretensión de reposición, en la medida que para nuestra legislación laboral la verificación de tal situación es presupuesto indispensable para el otorgamiento de una tutela restitutoria (readmisión en el empleo); de tal forma que, dicha ‘existencia’, es parte indelible de la solicitud de reposición, convirtiéndose en el seno de un proceso laboral, en un ‘hecho jurídico’ (...).” (Énfasis añadido)

Como puede observarse claramente, este criterio de la Sala Suprema se desarrolló con el único objeto de determinar la vía procedimental en los casos de pretensiones de reposición, pues, resulta evidente que no podía desconocerse el texto expreso y claro de la NLPT, cuando sostiene que solo procede el proceso abreviado laboral cuando la reposición se presenta como pretensión principal única. Estos criterios de procedencia en materia del proceso abreviado laboral se dictaron como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, conforme a lo previsto en el artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial (considerando undécimo).

Esto, a su vez, ha sido ratificado por el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2013. En efecto, el supuesto que se analizó y acordó en dicho Pleno fue la siguiente pregunta: “cuando además del petitorio principal, la demanda contiene un petitorio implícito, ¿el juez debe rechazar la demanda?; de no ser así ¿determina la nulidad de la sentencia? o la sala está en la obligación de pronunciarse también por el petitorio implícito”. Ante ello, el Pleno acordó lo siguiente:

“Si en la demanda aparece de forma expresa que se han desnaturalizado los contratos de trabajo por naturaleza específica, por haberse desarrollado labores permanentes en la Institución demandada, como es la de Asistente Social, este hecho debe ser tomado con una pretensión implícita”.

Como se puede apreciar, el caso que califica como un petitorio implícito, es aquel en el que se reclama expresamente la reposición, siendo que ese pedido se sustenta sobre la base de la desnaturalización de los contratos a plazo fijo. Esto debido a que esa desnaturalización debe ser analizada necesariamente para determinar si corresponde o no la reposición.

No obstante, el caso que motiva este informe es totalmente distinto al analizado en el Pleno Jurisdiccional Laboral 2013 y a la Casación citada dado que: (i) en este caso no se ha demandado la reposición, sino el pago de una indemnización

por daños y perjuicios; y, (ii) el pleno hace referencia a los procesos abreviados laborales y no al proceso ordinario laboral.

En esa línea, en el proceso ordinario laboral, como corresponde al presente caso, el reconocimiento de un vínculo laboral constituye la pretensión principal, mientras que el pago de indemnización por daños y perjuicios constituye una pretensión accesorio, la cual depende, en primer lugar, de la fundabilidad de la pretensión principal. Este razonamiento queda claramente reflejado en lo previsto en el literal b) del inciso 1° del artículo 2° de la NLPT¹.

De este modo, a mi criterio, en los procesos ordinarios laborales el reconocimiento o la declaración de la existencia de una relación laboral constituye una pretensión, toda vez que se efectuará dicha declaración bajo la aplicación del principio de primacía de la realidad, siempre y cuando se verifiquen los tres supuestos de hecho previstos en el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL), a saber: (i) prestación personal de servicios; (ii) remunerada; y, (iii) subordinada.

Por estas consideraciones, en el proceso ordinario laboral, el reconocimiento de un vínculo laboral constituye una pretensión y, en este proceso se trata de la pretensión principal y no de un simple hecho jurídico.

No obstante, más allá de si me encuentro de acuerdo o no con la existencia de este denominado petitorio implícito (lo cual considero que da pie a una investigación más exhaustiva sobre el particular), la relevancia de este problema se encuentra en que solo con la declaración del Juzgado de la existencia de una relación laboral entre el Sr. Rosales Gaviño y el Sr. Rojas Sánchez es que, en el proceso, se puede hablar de un accidente de trabajo y una responsabilidad civil

¹ “Artículo 2°.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen los siguientes procesos:

(...)

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales (...) **originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral (...)**”

Se consideran incluidas en dicha competencia las siguientes:

a) **El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios (...)**”.

contractual e incumplimiento del deber de prevención del empleador. Caso contrario estaríamos frente a un accidente de tránsito común que llevaría a una responsabilidad extra contractual frente al verdadero dueño del auto.

2. LA ADMISIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS EXTEMPORÁNEOS

Un segundo problema procesal que he identificado de la revisión del expediente procesal en cuestión es que el demandado presentó el parte policial del accidente de tránsito de fecha 10 de enero de 2018 como medio probatorio extemporáneo en virtud del artículo 21° de la NLPT, el cual permite la presentación extraordinaria (después de la demanda y contestación y antes de la actuación probatoria) siempre que estos estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

Así, el Sr. Rojas Sanchez alegó que cuando se acercó a la Comisaría de Chilca antes de la presentación de su escrito de contestación de demanda, el suboficial encargado del accidente de tránsito se encontraba de vacaciones. Por ello, recién después de la audiencia de conciliación y previo pago de la tasa del Ministerio del Interior - PNP, obtuvo copia del parte policial. En este, señaló que la finalidad de dicha prueba era la siguiente:

“PARTE N° 09-2018-REGION POLICIAL-L-/DIVPOL-C-CDCH-SIAT y sus Anexos, de cuya relación de hechos narrados en este parte, se desprende que el demandante no contaba con Licencia de Conducir, lo cual lo hace desconocedor total o parcialmente de las técnicas que se deben aplicar en la conducción de un vehículo – IMPERICIA. Asimismo, con la declaración de Iván Portal Pérez, (la otra persona involucrada en el accidente y a quien habría chocado el demandante), que al momento del accidente no vio ningún otro vehículo antes y después del impacto y que la vía estaba despejada; solo sintió el impacto provocado por el demandante, quien habría estado conduciendo a velocidad. Por lo que, se corrobora que el propio demandante fue el único responsable de su accidente”.

Dicho parte policial tiene como anexos los siguientes documentos: una denuncia policial, un informe pericial de DDEE, una manifestación, copia de TIV y copia de CITV. Cabe señalar que en el escrito de demanda, el actor solo presentó copia de la denuncia policial, más no el parte o los otros documentos citados previamente. Pues bien, de la revisión de dichos medios, podemos resaltar lo siguiente:

- (i) En el accidente participaron dos vehículos: el primero, conducido por el demandante, y el segundo conducido por el Sr. Iván Jason Portal Pérez.
- (ii) El demandante manifestó que desplazaba su unidad por el carril derecho de la vía en sentido de sur a norte y de forma intempestiva un tercer vehículo no identificado le cerró el pase haciendo que choque en la parte lateral derecho al carro del Sr. Portal.
- (iii) Ahora bien, de la relación de hechos, el personal de la PNP señala que el Sr. Portal refirió que estaba manejando de sur a norte ocupando el carril izquierdo de la vía cuando, de pronto, sintió un impacto en la parte derecha de su unidad, despistándolo hacia el separador central de la vía. Asimismo, detalló que no había otros carros, la pista estaba despejada.
- (iv) El sub oficial precisa que no se tiene evidencias que pudieran coadyuvar la identificación de un tercer vehículo (al cual hace referencia el demandante) por lo que se descartó dicha información.


Asimismo, el Sr. Portal presentó su manifestación en la que mencionó lo siguiente:


15. Preguntado Diga: Precise, como era la afluencia vehicular momentos previos al evento? Dijo: -----

--- Que; no habían carros, estábamos solos, la vía estaba despejada.

16. Preguntado Diga: Si tiene algo más que agregar a su presente manifestación o modificar? Dijo:-----

--- Que, Si, después que paso el accidente baje del carro, y vi que el chofer del otro carro se encontraba con un celular en la mano y de color blanco y otro celular en el piso, después personal de la zona ingresaron y lo sacaron después había una chica que era enfermera y lo apoyo, después llego serenazo y se lo llevo, y encontrándola conforme en todas sus partes me ratifico firmando he imprimiendo mi índice derecho en presencia del instructor


VERÓNICA CERNA CEDILLO
DNI Nro. 43597149


IVAN JASON PORTAL PEREZ (31)
DNI Nro. 43597149

Como se puede apreciar de la manifestación del conductor, este sostiene que no habría intervenido un tercer vehículo que le “cerrara” el pase al demandante como este señalaba en su demanda. No obstante ello, considero que lo más importante es que sostiene que el demandante portaba un celular en la mano y otro se encontraba en el piso del vehículo, lo que permite inferir que el actor venía conduciendo mientras utilizaba su teléfono.

De ser ello así, resultaría completamente evidente que estamos frente a un accidente causado por la propia negligencia del trabajador, toda vez que conducía un vehículo mientras utilizaba su celular, lo cual constituye una fuente de evidente distracción.

Al respecto, el Juzgado consideró que dichos documentos fueron emitidos en el año 2018 por lo que ambas partes han tenido la oportunidad de obtener dicha documentación antes de la presentación de la contestación de demanda. En consecuencia, declaró improcedente su ofrecimiento.

Ante ello, el demandado apeló alegando que no tenía conocimiento de dichos documentos debido a que la PNP nunca lo citó a la comisaría en la que se realizaban las investigaciones. Asimismo, recién con la notificación de la demanda fue que tomó conocimiento de la denuncia presentada. Finalmente, reitera que intentó obtener dicho parte con anterioridad; no obstante, el oficial a cargo no se encontraba presente. Sobre el particular, la Sala Laboral de Ica, mediante Resolución N° 22, confirmó lo resuelto y declaró improcedente su presentación.

Sin entrar en detalle sobre si estuvo bien o no la no aceptación de dichos medios probatorios extemporáneos, podemos ver también que si ya el demandante había presentado solo la denuncia (no completa), el Juzgado de origen pudo – en virtud de su facultad de practicar alguna prueba adicional (art. 22° de la NLPT) y teniendo en cuenta que dicha norma le otorga rol protagónico en el desarrollo del proceso – solicitar de oficio a la Comisaría la remisión del acta policial completa con la finalidad de obtener toda la información necesaria del accidente para un mejor resolver.

No obstante ello, es claro que, de haberse tenido esta documentación, el resultado del proceso debía ser otro puesto que la propia conducta del demandante (hacer uso del teléfono celular mientras conducía) habría sido la causa del accidente.

II. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO SECUNDARIO: ¿Cuál es el alcance del deber de prevención según la jurisprudencia y legislación peruana?

Dejando de lado los problemas procesales identificados, y con el objetivo de determinar si, en el presente caso, el empleador incurrió en responsabilidad, corresponde centrarse en su actuar.

Debemos de tener en cuenta que, en cualquier actividad laboral, de cualquier sector o naturaleza, siempre existen riesgos. Así, todos los trabajadores, sin excepción, están constantemente expuestos a algún tipo de peligro y/o riesgo

inherente a su labor, sean estos de forma directa o indirecta. Por tal motivo, cuando se celebra un contrato de trabajo, el empleador no solo adquiere la obligación de pagar las remuneraciones y beneficios sociales, sino que también nace la obligación de brindar un entorno de trabajo seguro para todos sus trabajadores sin excepción, desde el puesto de un Gerente General hasta el de un asistente de oficina.

Si bien es cierto la seguridad y salud en el trabajo (SST) no está considerada expresamente como un derecho en nuestra Constitución Política, el artículo 3° establece que la lista de derechos reconocidos no es cerrada y permite la incorporación de otros que se basen en la dignidad del hombre. Siendo así, es relevante mencionar que a raíz de la Conferencia Internacional de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llevada a cabo el 2022, el concepto de SST ha sido incorporado “como un principio y derecho fundamental” pues se destacó la importancia de incorporarlo como parte del concepto de “trabajo decente” (OIT citado en Monge Del Valle 2024: s/n).

En ese sentido, corresponde formular las siguientes preguntas: (i) ¿qué se entiende por deber de prevención? ¿significa eliminar todos los riesgos habidos y por existir en el trabajo? (ii) ¿conlleva a que el empleador haga todas las actividades necesarias e identifique todos los tipos de peligros que existen para evitar cualquier tipo de siniestro o implica que realice una labor mínima de diligencia? Para responder las referidas preguntas, es necesario, en primer lugar, determinar cuál es la naturaleza jurídica del deber de prevención en materia de SST en nuestro país.

Dicho ello, en el presente capítulo, se abordará el modelo de responsabilidad respecto de la ocurrencia de accidentes en nuestro sistema y si el deber de prevención constituye un deber de medios o de resultados. Posteriormente se analizará hasta donde debe llegar este deber de prevención en nuestro sistema y finalmente se responderá si, en el caso materia de análisis, el empleador incumplió o no su deber de prevención.

a) ¿El deber de prevención implica una obligación de medios o una obligación de resultados?

Como hemos señalado, es de sumo interés para el ordenamiento que el empleador minimice todos los riesgos que se generan en el centro de trabajo. Así, esta obligación no puede trasladarse al trabajador, por el contrario, siendo el empleador quien, en virtud de su facultad de dirección, ha creado, organizado y asignado las labores es quien está en una mejor situación y más capacitado para identificar los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Por tal motivo, recae en el empleador la obligación y deber de eliminar los riesgos que puedan surgir y, en caso de no ser posible, reducirlos al máximo (Tello 2023: 23).

En ese sentido, surge la duda de si el deber de prevención del empleador es solo de medios, es decir, que el empleador se comprometa y realice todos los esfuerzos razonables para impedir algún siniestro, pero sin garantizar que ello se logre; o si es de resultados, es decir, que se comprometa a eliminar todos los riesgos existentes y por existir y asegure que no se dará algún siniestro salvo por caso fortuito o fuerza mayor.

La respuesta a esta pregunta parece simple, eliminar por completo todos los peligros y riesgos asociados a un puesto de trabajo es una tarea sumamente compleja y prácticamente imposible de realizar (Cossio 2018: 182). Sin embargo, pareciera que, a nivel doctrinal, no es entendido así de forma uniforme. En efecto, Vázquez Concha sostiene que si solo fuera una obligación de medios, recaeríamos en formalismo o cumplir con tener los documentos necesarios pero no en acciones preventivas estrictamente. En ese sentido, señala lo siguiente:

“estamos frente a una obligación de resultados que genera un tipo de responsabilidad económica para el empleador de acuerdo al mencionado Principio de Responsabilidad.

(...)

El deber de prevención no solo tiene que ser eficiente (obligación de medios) sino que fundamentalmente debe ser eficaz (obligación de resultados). (...) El foco no es solo cumplir la ley (obligación de medios), el foco es eliminar el daño (obligación de resultados)”.

Al respecto, discrepo de lo planteado por el citado autor. Si partimos de considerar al deber de prevención como una obligación de resultados, el empleador será, sin duda alguna y sin posibilidad de exoneración, responsable automáticamente de darse algún accidente de trabajo, lo cual implicaría omitir por completo el análisis respecto a si este obró con la diligencia debida y si adoptó e implementó todas las medidas necesarias a fin de evitar su realización (Salcedo 2000: 27). Distinto es si entendemos al deber de prevención como obligación de medios puesto que, de ocurrir algún accidente, el empleador no será responsable de forma automática, sino que deberá de demostrarse que existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de una obligación de SST por parte del empleador y el siniestro ocurrido (Cossio 2017: s/n).

Sobre el particular, considero que este es el esquema actualmente vigente en nuestro ordenamiento nacional. Lo previsto en la Ley de SST reafirma lo hasta ahora expuesto. En efecto, el artículo 53° de la citada Ley dispone que el incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar una indemnización a favor del trabajador o sus derechos habientes. Sin embargo, este artículo no puede leerse solo pues el Reglamento de la Ley de SST (Decreto Supremo N° 005-2012-TR), precisa en su artículo 94° que, para efectos de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, el empleador únicamente será responsable si se verifica que el trabajador ha sufrido un daño como consecuencia directa de una labor desempeñada por este y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de SST.

Al respecto, es importante destacar que algunos defensores del deber de prevención como obligación de resultados justifican su postura en base a lo establecido en el artículo 21°, inciso a) de la Ley de SST, el cual prevé que las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la SST deben estar orientadas a la eliminación de los peligros y riesgos. No obstante

ello, este inciso, que llevaría a pensar que el empleador tiene la obligación y deber de eliminar absolutamente todos los riesgos existentes, no puede leerse aisladamente. Así, el referido artículo ha establecido un orden de prioridad en las acciones que el empleador debe adaptar en el centro de trabajo, siendo la eliminación la primera y, de no ser posible ello (lo cual en realidad es completamente imposible), deberá encargarse de minimizar los riesgos como tercer orden de prioridad.

Ahora bien, ya habiendo desarrollado el deber de prevención en la legislación peruana, corresponde hacer referencia al criterio jurisprudencial. No obstante, advertimos que este criterio no es uniforme toda vez que en algunos pronunciamientos se trata al deber de prevención como uno de medios y en otros se le entiende como uno de resultados. A continuación, mostramos un cuadro con algunos de los pronunciamientos relevantes al respecto, determinando en cada uno qué tipo de obligación asigna la judicatura:

Casación	Tipo de Obligación	Fundamento
Casación N° 4258-2016-LIMA	Obligación de resultados	<p>“La interpretación correcta del art. 53° de la Ley antes mencionada es la siguiente:</p> <p><i>Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo <u>debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención</u>”.</i></p>
Casación N° 3591-2016-DEL SANTA	Obligación de resultados	<p>“Sétimo: Conforme a lo expuesto, la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que</p>

		<p>comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos (Principio de prevención).</p> <p>(....)</p> <p>Conforme a lo expuesto, <u>se entiende que el deceso de don Víctor Porfirio Sandoval Flores se produjo a consecuencia de un accidente de trabajo, máxime si la codemandada no acreditó el cumplimiento de su deber garantista</u>".</p>
<p>Casación Laboral N° 18190-2016 LIMA</p>	<p>Obligación de medios</p>	<p>"Décimo: (...) <u>corresponde que el actor demuestre el daño sufrido y la negligencia de la demandada por el incumplimiento de sus obligaciones.</u></p> <p>(..)</p> <p>el daño sufrido fue ocasionado por un accidente de trabajo realizando sus funciones como Serenazgo; sin embargo, <u>no se advierte documentación fehaciente que acredite que la demandada hubiera tenido alguna conducta antijurídica, (...);, es decir, el demandante no ha acreditado en autos la supuesta negligencia de la emplazada.</u></p>

Como vemos, inclusive en el mismo año en que se emitieron las tres sentencias (2016), la jurisprudencia no ha sido unánime respecto a si el deber de prevención es de medios o de resultados, lo que evidencia la existencia de criterios divergentes en torno a la materia analizada.

Sobre el particular, y siendo que la jurisprudencia no nos ayuda a esclarecer la pregunta, considero relevante hacer referencia a lo establecido en los convenios

internacionales pertinentes sobre la materia, los cuales forman parte del ordenamiento jurídico nacional y resultan relevantes para el presente análisis. Precisamente, la Comunidad Andina de Naciones, en el artículo 11° de la Decisión estableció como obligación de los empleadores lo siguiente: “(...) *tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales*”. De ahí que, y como bien indica Cossio, pueda interpretarse que el propio texto no establece una obligación de prevención orientada a la eliminación total o absoluta de todos los riesgos en el trabajo, sino únicamente a su disminución, por lo que estamos frente a una obligación de medios (Cossio 2017: s/n).

Asimismo, el Convenio N° 155 de la OIT – el cual si bien no ha sido ratificado por el Perú – determinó que el objetivo o enfoque principal de una política nacional de SST debe ser la prevención de accidentes “(...) reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo” (como se observa, y en concordancia con lo señalado respecto al artículo 21° de la Ley de SST, se hace referencia a “reducir o minimizar”).

En base a lo desarrollado, concluimos que el deber de prevención del empleador es una obligación de medios dado que implica que este desarrolle todas las medidas posibles, necesarias y debidas (diligencia) para proteger la seguridad y salud de todos sus trabajadores y evitar (pero no prometer que no sucederá) que se produzcan accidentes de trabajo.

b) ¿Cuál es el modelo de responsabilidad vigente en nuestro ordenamiento respecto de la ocurrencia de accidentes en el ámbito de la SST?

Como bien hemos señalado, el deber de prevención es de medios, es decir, que se impone al empleador la obligación de actuar con la máxima diligencia posible para tratar de erradicar los peligros y riesgos en el centro de trabajo y, de no ser posible, minimizarlos. Asimismo, esto guarda relación con lo estipulado en el artículo 94° del Reglamento de la Ley de SST pues claramente señala que el empleador será responsable si se verifica que el daño sufrido por el trabajador

guarda relación directa con la labor desarrollada por este y con algún incumplimiento por parte del empleador de las normas de SST.

Hasta allí, pareciera claro que si se hace referencia a un incumplimiento por parte del empleador, estaríamos frente a un supuesto de inejecución de obligaciones el cual, como es claro, conlleva un análisis de responsabilidad subjetiva. No obstante ello, como veremos, en nuestra legislación y jurisprudencia se ha sostenido lo contrario.

En el cuadro anterior, citamos dos Casaciones (N° 4258-2016-LIMA y N°3591-2016-DEL SANTA) en cuyos criterios no se aprecia que se haya analizado si el empleador incumplió o no sus obligaciones en materia de SST dejando completamente de lado lo dispuesto por el artículo 94° del Reglamento. Por el contrario, les bastó que se acredite el evento o circunstancia y que este ha generado daño al trabajador para determinar que el empleador, en su calidad de garante de la seguridad en el centro de trabajo, es automáticamente responsable y debe responder por dichos daños. Siendo así, de forma implícita, este enfoque introduce un mecanismo de responsabilidad objetiva para el empleador en caso ocurra un accidente de trabajo (Cossio 2018: 183).

Esto se agrava en la medida en que, con fecha 21 de diciembre de 2017, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, reunido el 18 de setiembre y 02 de octubre de 2017, en el cual se estableció lo siguiente:

“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” (2017: 13)

Como se puede observar, dicho Pleno Jurisdiccional Supremo (el cual, desde la modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial en el año 2022, es vinculante) marcó un hito al decidir inclinarse por una modalidad de responsabilidad objetiva según el cual la simple ocurrencia del evento dañoso es suficiente para que el empleador sea atribuido como responsable.

Empero, el propio Pleno incurre en una contradicción en sus fundamentos. Siguiendo a Tello Quispe, el Pleno dispone de manera textual que el empleador será “siempre” responsable ante la ocurrencia de cualquier accidente o daño causado al trabajador. No obstante ello, si revisamos a detalle los fundamentos expuestos en la resolución que motivaron la decisión final, observamos que se entiende a la responsabilidad del empleador como una responsabilidad de carácter contractual la cual suele ser subjetiva (Tello 2023: 33).

Efectivamente, de una revisión del Pleno se puede observar cómo en este se analizan los elementos de la responsabilidad civil por inejecución de obligaciones, ello lógicamente pues nos situamos en el ámbito de una relación de trabajo. Sin embargo, nos preguntamos, ¿por qué el Pleno analizó dichos elementos si estando frente a una responsabilidad objetiva, la única forma de que el empleador no respondiera por el daño probado es que se alegue una causa que impida la ejecución de su obligación como es el caso fortuito o la fuerza mayor? Pareciera que el propio Pleno es consciente de que debe de analizarse si el empleador incurrió o no en una inejecución de sus obligaciones en materia de SST. Por tal motivo, sostengo que el citado Pleno Jurisdiccional Supremo no puede ser considerado como una fuente de orientación jurisprudencial.

Ahora bien, dejando de lado dicho pronunciamiento judicial y siendo indiscutible que no se puede aplicar la responsabilidad objetiva, debemos centrarnos en lo que establece la legislación nacional al respecto.

Sobre el particular, el artículo 94° del Reglamento de la Ley de SST, incorpora un elemento importante que demuestra que la responsabilidad que debe regir en materia de accidentes de trabajo es la subjetiva. Así, dicho artículo incorpora la denominada “causalidad determinante” o “causa próxima”. Esto quiere decir que no es suficiente acreditar el daño sufrido por el trabajador a raíz del siniestro, sino que, además, deberá de demostrarse que es consecuencia directa de: (i) las labores desempeñadas por el trabajador; y, (ii) el incumplimiento por parte del empleador de las normas de SST. Como se puede observar, el citado artículo

emplea la conjunción “y” en el supuesto fáctico, lo que implica que los requisitos (i) y (ii) deben de cumplirse de manera copulativa, es decir, son condiciones necesarias, de modo que la ausencia de cualquiera de ellos nos llevaría a concluir la exoneración de responsabilidad por parte del empleador (Cossio 2018: 184).

Siendo ello así, como hemos indicado previamente, al estar en una relación laboral, se aplica el esquema de responsabilidad contractual previsto en el artículo 1321º del Código Civil², el cual se rige bajo la teoría de la causa próxima bajo la cual el resarcimiento solo se justifica y será aplicable cuando los daños sean consecuencia inmediata y directa de la inejecución de una obligación.

Cabe señalar que la teoría de la causa próxima, acorde a Beltrán Pacheco, “establece un criterio de «temporalidad», por el que se considera que es «causa» del resultado dañoso aquel hecho más próximo a su verificación” (2004: 261). No obstante, en nuestro sistema, no solo se requiere comprobar el incumplimiento de una obligación por parte del empleador, sino que adicionalmente a ello “requiere que las funciones ejecutadas por el trabajador y, a su vez, el incumplimiento de una determinada obligación de SST **deban** ser las razones que ocasionaron el accidente” (Cossio 2018: 184).

Por lo desarrollado previamente, concluimos que la pregunta respecto a cuál es el modelo de responsabilidad vigente en nuestro ordenamiento respecto de la ocurrencia de accidentes de trabajo tiene dos respuestas: a nivel jurisprudencial, la responsabilidad es una objetiva por lo que el empleador será siempre responsable de los daños sufridos por el trabajador; mientras que, a nivel legislativo, y es con el cual coincidimos, la responsabilidad es subjetiva y necesita acreditarse que el perjuicio sufrido por el trabajador es consecuencia directa de las labores desempeñadas por este y, a su vez, del incumplimiento del empleador de alguna obligación contractual.

² Artículo 1321.- Indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable
Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve.

c) ¿Qué obligación específica respecto a la verificación de la idoneidad del trabajador para la conducción recae sobre el empleador?

En este apartado, corresponde analizar el caso concreto a fin de identificar cuáles eran las obligaciones específicas que le correspondía asumir al empleador como parte de su deber de prevención.

Como se desprende de los hechos, el demandante fue contratado inicialmente para desarrollar servicios de limpieza, siendo que posteriormente se le pidió, por única vez (esto según la versión del demandado la cual el Juzgado tomó por probada y cierta) que condujera un vehículo para poder recogerlo del aeropuerto.

Si bien el actor no fue contratado específicamente como conductor, no es menos cierto que como parte de su poder de dirección, el empleador tiene las facultades para introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación de las labores teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo (artículo 9° de la LPCL).

Pues bien, precisamente en base a dicho artículo es que el empleador tenía la obligación de asegurarse que el personal que contrataba como conductor reúna los requisitos básicos para ejercer dicha labor. Siendo ello así, a continuación detallamos las obligaciones esenciales que recaían sobre el demandado: (i) en primer lugar, debía asegurarse que el actor contara con una licencia de conducir debidamente habilitada y adecuada al tipo de vehículo al operar (es distinto conducir un camión de un vehículo particular); (ii) brindarle capacitaciones periódicas respecto a normas de tránsito y conducción segura; (iii) verificar que el conductor tenga experiencia; (iv) asegurarse de que el trabajador tenga conocimiento debido sobre las rutas, condiciones y riesgos del servicio; y, de ser necesario, (v) garantizar que el trabajador haya pasado por los exámenes médicos ocupacionales (incluso psicológicos).

Lo señalado previamente, constituyen algunas de las obligaciones mínimas y razonables que debe cumplir un empleador diligente al momento de contratar un conductor. Solo mediante el cumplimiento de dichas obligaciones puede afirmarse que el demandado actuó conforme de su deber de prevención.

d) En el presente caso, ¿el empleador incumplió su deber de prevención?

En virtud de lo expuesto en las preguntas precedentes y conforme al análisis de los hechos suscitados, resulta evidente el incumplimiento del deber de prevención por parte del Sr. Rojas Sanchez.

Conforme al art. 54° de la Ley de SST, el deber de prevención del empleador abarca toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horario de trabajo. Asimismo, el artículo 93° de la Ley de SST precisa que este deber incluye desplazamientos ordenados por el empleador, siempre que estén vinculados a las funciones asignadas. De igual manera, el artículo 94° de la Ley de SST establece que la responsabilidad del empleador surge cuando el daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento de las normas de SST.

Si bien es cierto partimos de la premisa de que se trata de una obligación de medios y no de resultados, coincidimos con Gorelli quien señala que el empleador tiene la obligación de adoptar no solo las medidas que se exija a nivel normativo, sino también todas aquellas que, en cada caso, la prudencia e inteligencia le recomienden para evitar o prevenir los daños. De esta forma, a criterio del autor, ello implica que la negligencia del empleador deba ser evaluada bajo estándares más exigentes que los que corresponderían al “buen padre de familia” (2006: s/n). Por otro lado, como señala Vásquez (2019), “la ley es el piso, nunca el techo” en materia de prevención. Lo mencionado previamente quiere decir que el empleador no solo debe de cumplir con los estándares legales mínimos, sino que está obligado a implementar todos los elementos técnicos disponibles para poder garantizar la protección efectiva del trabajador.

En efecto, en el caso concreto, el trabajador fue instruido a conducir una camioneta desde Ica hasta Lima para recoger a su empleador en el aeropuerto, actividad que, conforme a la Ley de SST, se enmarca dentro de las labores bajo autoridad del empleador. No obstante, el empleador omitió verificar si el trabajador contaba con una licencia de conducir, requisito legal indispensable para una tarea de alto riesgo como la conducción vehicular y, como hemos

señalado en el apartado previo, también constituye una de las obligaciones mínimas que debía cumplir el empleador. Esta omisión, lejos de ser irrelevante, constituye una vulneración directa al estándar de diligencia y prevención exigido por el artículo 54° de la Ley SST y su vinculación con la obligación indemnizatoria del artículo 53°.

Por otra parte, en sede jurisdiccional, se coincide en el criterio referido a que, si bien el trabajador ocultó su falta de licencia de conducir, el empleador no ejerció la debida diligencia de comprobar su idoneidad. En tal sentido, la Casación No. 4258-2016 materia de análisis refuerza que la responsabilidad del empleador emana de su posición de garante. De hecho, como señala el artículo 94° de la Ley SST, la imputación de responsabilidad al empleador requiere acreditar que el daño fue consecuencia directa del incumplimiento de sus funciones, lo cual ha quedado demostrado al no implementar medidas para validar la habilitación legal del demandante.

Adicionalmente, el argumento del empleador de que los servicios de conducción eran “esporádicos” carece de sustento. En primer lugar, el artículo 93° de la Ley de SST especifica que el desplazamiento ordenado por el empleador, como el realizado por el trabajador, se considera parte de las funciones laborales, independientemente de su frecuencia. En segundo lugar, la alegación de que el vehículo se encontraba en buen estado resulta incongruente al resultado del accidente, pues, de haber existido una supervisión adecuada, se habría evitado asignar una tarea de riesgo a una persona no calificada.

La Corte Suprema, al resolver el recurso de Casación, reafirmó que el empleador incurrió en incumplimiento de su deber de prevención al no verificar que su trabajador esté debidamente habilitado para conducir. Por consiguiente, la falta de verificación de la licencia de conducir no solo transgredió las normas, sino que también evidenció una falla sistemática en la gestión de riesgos laborales por parte del empleador, lo cual, nos autoriza a concluir que existió, sin duda alguna, un incumplimiento de su deber de prevención.

III. SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO SECUNDARIO: ¿La decisión del trabajador de conducir un vehículo durante el desempeño de sus funciones sin contar con una licencia de conducir se configura como un acto de negligencia grave?

Ya habiendo analizado y concluido que el Sr. Rojas Sanchez incumplió su deber de prevención, corresponde examinar si la acción del trabajador contribuyó de alguna forma a la producción del daño. En efecto, no podemos presumir y/o asumir que el accidente de trabajo se debe exclusivamente al incumplimiento del empleador de su deber de prevención. Sostener ello implicaría pasar por alto múltiples situaciones en las que la propia víctima o trabajador contribuye a la ocurrencia del daño.

Como se advierte de los hechos del caso, el Sr. Rosales Gaviño declaró contar con una licencia de conducir, lo que implica y/o supone que estaba autorizado por una entidad estatal competente que certifica que el titular ha superado satisfactoriamente las evaluaciones tanto teórica como prácticas exigidas por ley y que, por tanto, posee los conocimientos básicos necesarios para la conducción. Sin embargo, lo cierto es que el actor nunca obtuvo dicha licencia y a pesar de carecer de la autorización legal requerida, el demandante tomó la decisión de conducir el vehículo, asumiendo con ello un riesgo inevitable que, finalmente, concluyó en un siniestro.

Cabe señalar que en el Acta Policial – documento que, como se indicó, no fue admitido por el Juzgado por haber sido presentado de forma extemporánea - el Sub Oficial interviniente señaló que el demandante se encontraba en condición de “impericia” lo cual lo hace “desconocedor total o parcial de las técnicas que se deben aplicar en la conducción de un vehículo”.

A la luz de lo que se ha desarrollado, corresponde evaluar si el Sr. Rosales actuó con la debida diligencia, esto porque para Mario Castillo Freyre y Gino Rivas, actuar con la diligencia ordinaria requerida significa ausencia de culpa (2014: 136). En este punto, resulta pertinente preguntarse ¿a qué nos referimos cuando hablamos de culpa? Al respecto, Coca (2020), sostiene que la culpa debe

entenderse como cualquier tipo de comportamiento imprudente, negligente o carente de pericia que se manifiesta en el desarrollo de una acción de la cual se deriva un daño.

Una vez aclarado el concepto general de culpa, resulta necesario descomponerlo en las distintas formas que esta puede adoptar ya que no se trata de una categoría homogénea. En efecto, acorde con Indigoyen citando a López (2006) y Vega (2007), la culpa puede atribuirse a los siguientes comportamientos: “(i) la negligencia, que se refiere a la falta de previsión o la realización de una acción inferior a la debida diligencia (López, 2006; Vega, 2007); (ii) la imprudencia, que implica la acción de una conducta temeraria debido a que se confía que los efectos previsibles o anticipados no serán materializarán (Vega, 2007), esto es por encima del estándar de diligencia; y, (iii) la impericia, que consiste en actuar aun cuando el sujeto es consciente de que carece de los conocimientos, habilidades y técnicas necesarias para llevar a cabo la tarea (Vega, 2007)”.

Para ilustrar de manera concreta las distintas formas en que se manifiesta la culpa, podemos señalar que la negligencia consiste en realizar conductas que cualquier persona promedio, sin necesidad de conocimientos técnicos o especializados, sabría que deben evitarse. Por ejemplo, operar un equipo eléctrico sin antes cortar la corriente. En cambio, la imprudencia implica una conducta en la que el sujeto asume riesgos indebidos confiando en sus propias capacidades. Así, por ejemplo, un médico que decide aplicar un protocolo experimental sin contar con respaldo suficiente.

Por otro lado, doctrina española como la de Mazzuconi diferencia entre la imprudencia profesional y la imprudencia temeraria. La primera es el resultado del ejercicio constante de un trabajo que lleva a producir confianza en el trabajador, esto quiere decir que, debido al ejercicio repetitivo y constante de la labor, el trabajador confía su capacidad y en que no le ocurrirá accidente alguno. Sobre el particular, Vásquez lo define de la siguiente forma: “consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y que se deriva del exceso de confianza que este inspira” (2019). En cambio, la imprudencia temeraria es cuando la víctima, de

forma consciente y voluntaria, asume riesgos evidentes, innecesarios, de gran gravedad y que no corresponden a la conducta ordinaria de las personas (San Martín Mazzuconi, 2009, 85), siendo que, además, implica un claro desprecio a la prudencia mínima que se espera de cualquier ser humano pues “sobrepasa los límites del comportamiento normal y se expone a un riesgo innecesario que pone en peligro la vida o los bienes” (Castro, S/f: 635).

Pese a las diferentes formas de clasificar las conductas culposas, en la práctica todas suelen considerarse como manifestaciones de negligencia. En consecuencia, “quien haya sido negligente en su actuación, será culpable, y por tanto, responsable del incumplimiento obligacional” (Indogoyen 2020: 167).

En base a lo señalado, advertimos que el actor habría actuado tanto con imprudencia temeraria puesto que las normas de tránsito y en general cualquier disposición básica que todo ciudadano puede adoptar sería el no conducir un vehículo si no cuentas con los conocimientos o técnicas que deben aplicarse en la conducción, toda vez que será probable que se provoque o incurra en algún accidente, así como con impericia pues carecía de los conocimientos y técnicas necesarias para ejecutar la labor de conducción.

Además de lo previamente mencionado, considero importante hacer referencia a lo previsto en el Reglamento de la Ley de SST (Glosario de Términos) respecto a las causas de los accidentes. Así, dicha norma prevé que distintos eventos relacionados concurren para la generación de un accidente, siendo estos los siguientes:

“1. Falta de control: Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.

2. Causas Básicas: Referidas a factores personales y factores de trabajo:

2.1. Factores Personales.- Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.

(...)

3. Causas Inmediatas.- Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.

(...)

3.2. Actos Subestándares: Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente”.

En el caso en particular, se identifica que, como factor personal, el demandante presentaba una limitación en su expediente o formación al no contar con licencia de conducir. Ello evidencia que no había superado los exámenes exigidos por la normativa, necesarios para acreditar conocimiento y habilidades mínimos en la conducción, lo que finalmente constituye una limitación.

Asimismo, dicha conducta también configura un acto subestándar en virtud de que conducir un vehículo sin contar con la debida autorización constituye una práctica riesgosa por parte del trabajador que contraviene, no solo las normas de tránsito, sino que es ajeno al comportamiento usual de las personas.

Por lo mencionado, sostenemos que la decisión del demandante de conducir el vehículo sin contar con una licencia sí configura como un acto de negligencia grave y, a su vez es una causa básica e inmediata del accidente.

IV. TERCER PROBLEMA JURÍDICO SECUNDARIO: ¿Cómo se aplica la concausa en el ámbito del derecho laboral?

Como hemos señalado previamente, el sistema de responsabilidad civil aplicable ante la ocurrencia de accidentes de trabajo corresponde al sistema de inexecución de obligaciones cuyas normas están reguladas en el Título IX de la Sección Segunda del Libro VI del Código Civil (artículos 1314° al 1350°) debido a que se da en el marco de una relación de trabajo en el que ya existen obligaciones previas que, además, son añadidas a todos los contratos laborales (Gómez 2023: 14). Así, no nos encontramos frente al deber general de no causar daño a otro sino que, siguiendo a José Antonio Salfungencio, si el daño tiene su origen en una conducta ilícita relacionada con el trabajo, la responsabilidad se

deriva del contrato dado entre las partes por lo que estamos frente a una responsabilidad contractual (2004: s/n).

Hasta allí, parecería claro que si situamos ante una responsabilidad civil por inejecución de obligaciones debería aplicarse los artículos previstos en dicha sección. No obstante, de la revisión de nuestra jurisprudencia nacional, se observa que muchas veces se hace uso de normas pertenecientes al otro sistema de responsabilidad civil: el sistema extracontractual.

En efecto, y solo para dar un ejemplo práctico, en la Casación N° 1866-2021 LA LIBERTAD, se desarrolla el caso de un chofer que sufrió un accidente de trabajo al manejar a excesiva velocidad. Al respecto, la 4° Sala de la Corte Suprema determinó que en dicho caso se presentó la figura de la “concausa”, por lo que en virtud del artículo 1973° del Código Civil, el empleador será responsable solo del 50% de la reparación total del daño. Sin embargo, dicho artículo en mención pertenece al sistema de responsabilidad extracontractual que se encuentra contenido en la Sección Sexta del Libro VI.

Así, dicha aplicación normativa es incorrecta puesto que omite que en el sistema de inejecución de obligaciones, bajo el cual se deben analizar los accidentes de trabajo, existe una norma similar regulada en el artículo 1326° del Código Civil. A continuación, mostramos los dos artículos en cuestión:

“Artículo 1326.- Reducción del resarcimiento por actos del acreedor
Si el hecho doloso o culposo del acreedor hubiese concurrido a
ocasionar el daño, el resarcimiento se reducirá según su gravedad y la
importancia de las consecuencias que de él deriven.

(...)

Artículo 1973.- Reducción judicial de la indemnización
Si la imprudencia sólo hubiere concurrido en la producción del daño,
la indemnización será reducida por el juez, según las circunstancias”.

Como se observa, ambos supuestos generan la misma consecuencia: la reducción del monto de la indemnización. Sin embargo, se advierten diferencias en cuanto a los supuestos fácticos previstos en cada disposición normativa. Así, para el artículo 1326° la acción del acreedor debe ser dolosa o culposa, mientras que para el artículo 1973° debe ser imprudencia. Considero que vale la pena hacer una breve referencia a dichas diferenciaciones.

Tal como se indicó en párrafos precedentes, la imprudencia – o también denominada negligencia del trabajador – se clasifica, según doctrina española, en imprudencia temeraria e imprudencia profesional. En cualquiera de sus formas, la imprudencia constituye un actuar culposo. Por otro lado, los artículos 1318°, 1319° y 1320° del Código Civil establecen que procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación; incurre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación; y, actúa con culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar, respectivamente.

Sin ánimos de profundizar a mayor detalle en este aspecto que claramente pertenece al ámbito del derecho civil – el cual sin duda alguna merece un mayor desarrollo – nos parece acertado afirmar lo siguiente: en materia de responsabilidad extracontractual, la reducción solo sería procedente cuando la conducta del acreedor sea culposa (ya sea leve o inexcusable); mientras que en el ámbito de inejecución de obligaciones se admite la reducción no solo frente a una conducta culposa sino también dolosa.

Ahora bien, retomando la discusión central, es necesario precisar qué se entiende por concausa. Sobre el particular, Taboada Córdova explica que se configura una concausa cuando, si bien el daño es consecuencia de la conducta del autor, el resultado también se produce por la contribución o participación activa de la víctima a través de su propia conducta o comportamiento (2006: s/n). En esa misma línea de pensamiento, Patiño señala lo siguiente: “se requiere de una coparticipación o una concausalidad que, desde el punto de vista objetivo,

sea eficiente y determinante de forma parcial o total para la producción de daño” (Patiño 2008: 209).

En ese sentido, la concausa consiste en que tanto el autor como la víctima (en este caso, el empleador y el trabajador respectivamente) contribuyeron a la producción del daño, por lo que la atribución de responsabilidad debe recaer en ambos.

En esa línea, advertimos que existen tres teorías principales aplicables en los supuestos de concausa (más correctamente denominado como concurrencia de causas). En primer lugar, se encuentra la teoría de la absorción conforme a la cual la gravedad de la conducta de una de las partes (sea o no la víctima) es tal que torna irrelevante la culpa de la otra parte, resultando esta absorbida por la primera (Soto Nieto citado en Juanez 2017: 25). En segundo lugar, está la teoría de la neutralización, que sostiene que ambas conductas poseen igual rango y valor jurídico por lo que deben compensarse, neutralizándose entre ellas. Por último, se destaca la teoría de la moderación de responsabilidad, según la cual, cuando el hecho dañoso es consecuencia de la concurrencia de culpas entre el autor y la víctima, corresponde reducir la cuantía de la indemnización (Juanes 2017: 26). Es decir, en esta última teoría, se reconoce la contribución de la víctima en la generación del daño y, en consecuencia, propone la reducción del monto a pagar. Así, considero que esta última teoría resulta la más adecuada porque ofrece una respuesta equilibrada ante los supuestos de concurrencia de culpas.

Cabe traer a colación que la concausa suele ser erróneamente confundida con la fractura o ruptura del nexo causal contemplada en el artículo 1972° del Código Civil³ (disposición que también forma parte del régimen de responsabilidad extracontractual). En atención a ello, es importante hacer una breve explicación de sus diferencias:

³ **Artículo 1972.- Irresponsabilidad por caso fortuito o fuerza mayor**

En los casos del artículo 1970, el autor no está obligado a la reparación cuando el daño fue consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor, de hecho determinante de tercero o de la imprudencia de quien padece el daño.

Por un lado, en relación a la fractura de nexo causal, esta se configura cuando se presenta un conflicto de dos causas o conductas que habrían causado el perjuicio, el mismo que será resultado o consecuencia de una única de esas conductas (Taboada 2006: s/n). Así, a la conducta o acción que no llegó a producir el daño se le denomina “causa inicial” y, a la que sí logro generar el daño se le denomina “causa ajena”. En ese sentido, la causa ajena es el mecanismo que permite establecer que no existe responsabilidad del autor de la causa inicial debido a que, precisamente, el daño fue consecuencia no de su conducta, sino de otra causa, pudiendo ser esta un supuesto de fuerza mayor, caso fortuito, hecho determinante de terceros o de la propia conducta de la víctima.

Un punto importante sobre lo señalado es que debe diferenciarse entre el aspecto subjetivo del autor de la conducta inicial (culpabilidad) con el aspecto objetivo de la relación causal. Ello debido a que no tiene relevancia alguna si el autor inicial actuó o no con culpa, sino que lo “único importante es que el daño causado a la víctima no ha sido consecuencia de dicha conducta, sino de un evento extraño y ajeno a él” (Taboada 2006: s/n).

Por otro lado, con relación a la concausa, como ya hemos señalado, se da cuando a la generación del daño participa no solo la conducta del autor, sino que también la propia víctima ha aportado en su producción. Por tal motivo, siendo ambos los responsables del evento dañoso, la consecuencia jurídica no es liberar o eximir de responsabilidad al autor, sino reducir únicamente el monto de la indemnización en función del grado de contribución de la víctima.

Para finalizar este debate, y siguiendo a Taboada, existe una sola pregunta que debemos plantearnos para diferenciar ambas figuras:

“¿La conducta de la víctima por sí misma es suficiente para la producción del daño? Si la respuesta es afirmativa se tratará de fractura causal y si es negativa será un supuesto de concausa, por cuanto además de la conducta de la víctima es necesaria la conducta del autor” (2006).

En síntesis, la fractura de nexo causal permite exonerar de responsabilidad mientras que la concausa reduce la responsabilidad pero no la exime por completo.

Ahora bien, existen diversos autores que señalan que la concausa, en tanto figura de la responsabilidad civil, no puede aplicarse tal cual de forma supletoria al derecho del trabajo en tanto que “ambas disciplinas jurídicas tienen un origen, naturaleza, normas y principios distintos” (Gómez 2023: 37), basándose en la asimetría primigenia que existe entre las partes (Tello 2023: 7).

Sin embargo, no compartimos dicha postura. Así, en consonancia con lo señalado por Gómez, al revisar nuestro ordenamiento jurídico laboral, se advierte la ausencia de un dispositivo normativo que aborde específicamente la eventual negligencia atribuible a la víctima en casos de accidentes de trabajo, siendo que el ordenamiento civil si prevé dos supuestos específicos (para responsabilidad contractual y extracontractual respectivamente) en el que se valora la conducta de la víctima para la reducción de la indemnización (2023: 37).

En efecto, no podemos perder de vista que el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil establece que las disposiciones de dicho Código se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas que están previstas en otras leyes. Siendo ello así, una norma supletoria únicamente se aplica “cuando no hay otra que regule el asunto (...)” (Rubio 2020: 103). En ese sentido, vale la pena mencionar que en nuestro ordenamiento jurídico laboral existen tres artículos – arts. 53° y 103° de la Ley SST y art. 94° del RLSST – que regulan la responsabilidad del contratante ante accidentes de trabajo (los cuales ya han sido objeto de revisión en las primeras páginas de este informe). Pese a ello, ninguno de dichos artículos comprende el supuesto de hecho aquí propuesto, por lo cual afirmamos que existe un vacío normativo en la legislación laboral que el Código Civil puede suplir. En consecuencia, y dado que no existe una regulación en el ordenamiento laboral sobre dicha materia, es perfectamente válido recurrir a la norma prevista en el Código Civil (en este caso, el artículo 1326°).

Sin embargo, y teniendo en consideración los argumentos arriba detallados respecto a que el derecho del trabajo se fundamenta en principios distintos a los del derecho civil, corresponde analizar si la aplicación de la concausa vulnera algún principio, norma o particularidad del derecho laboral. Así, Gómez sostiene que analizar si la norma de derecho civil se adapta a las características del derecho del trabajo, constituye un criterio orientador para la validez de la aplicación supletoria que Neves Mujica (2018) denomina como la “no oposición a la naturaleza de esta disciplina” (2023: 39).

Dando respuesta a dicha interrogante, estimo que la aplicación de dicha disposición en el ámbito laboral no vulnera ningún principio, norma, característica esencial ni la propia naturaleza del derecho del trabajo. Por el contrario, concuerdo con Gómez quien indica lo siguiente:

“Nuestra regulación debe estar orientada a garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, este objetivo no puede ser logrado si solo nos enfocamos en dirigir, vigilar y castigar la conducta del empleador, ya que este es solo una parte de la relación laboral. Para lograr que una cultura de prevención, también debemos enfocarnos en impulsar una actuación diligente por parte del trabajador”.

En ese contexto, no podemos pasar por alto que el artículo 79° de la Ley de SST establece diversas obligaciones para los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, lo que permite afirmar la existencia de una corresponsabilidad en la implementación del sistema de SST. Esta disposición debe interpretarse de manera conjunta con el artículo 19° de la misma norma, que exige la participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la SST, así como con el principio de cooperación, en virtud del cual la seguridad no constituye una responsabilidad exclusiva del empleador, sino un esfuerzo conjunto en el que los trabajadores deben coadyuvar o contribuir activamente para alcanzar el objetivo común de prevención general.

Por lo tanto, queda claro que el artículo 1326° del Código Civil, aplicable de forma supletoria, no solo no vulnera ningún principio del derecho laboral, sino que además reafirma lo establecido por la normativa vigente.

A fin de reforzar lo expuesto, resulta relevante señalar que el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL ha considerado en múltiples pronunciamientos este supuesto de hecho. Si bien es cierto no aplica la figura de la concausa prevista tal cual en el Código Civil, sí evalúa la conducta del trabajador como factor determinante para producir accidentes de trabajo (Monge del Valle 2024). A continuación, se presenta un cuadro con dichas Resoluciones:

Pronunciamiento	Fundamento
Resolución No. 369-2021-SUNAFIL/TFL	<p>“6.21 <u>si bien se evidencia que existe un incumplimiento por parte de la impugnante en materia de seguridad y salud en el trabajo, la determinación del nexo causal como elemento de la responsabilidad de la impugnante, no se encuentra plenamente acreditado;</u> (...) tampoco se aprecia análisis alguno sobre lo señalado por los propios inspectores de trabajo en el Acta de Infracción respecto al <u>factor determinante del accidente de trabajo, la actitud imprudente de parte del conductor del vehículo, al conducir a una velocidad inapropiada para la vía, y el no uso del cinturón de seguridad por parte de los trabajadores accidentados</u>”.</p>
Resolución No. 946-2022-SUNAFIL/TFL	<p>“6.26 determinó como <u>acto Sub estándar el consumo de medicamento por malestar, de parte del señor Manuel Lezcano Timote, así como la omisión en la verificación de la señalización de curva, la maniobra incorrecta (invadió carril contrario), haber manejado a velocidad inadecuada (velocidad mayor a lo indicado en las señales de tránsito).</u> Del mismo modo, señalo como <u>factor personal la práctica inadecuada, por no</u></p>

	<u>cumplir con las señales de tránsito y manejar a una velocidad mayor</u> e invadir carril contrario en una curva.
Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL (precedente administrativo de observancia obligatoria)	“6.15 En ese entendido, debemos señalar que el tipo de <u>análisis de los accidentes de trabajo puede ser multicausal</u> (...). De esa forma, dos o más incumplimientos pueden ser plenamente aptos de producir el hecho reprochado (el accidente de trabajo).

Como podemos observar de los fundamentos citados, inclusive la Autoridad Administrativa de Trabajo analiza y evalúa la conducta de los trabajadores afectados como un posible hecho generador del accidente junto con la responsabilidad del empleador si es que este ha incumplido sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo mencionado, en el caso materia de análisis, sostenemos que resulta aplicable la figura de la concausa prevista en el artículo 1326° del Código Civil de aplicación supletoria, en tanto que el accidente de trabajo tuvo como hechos generadores dos conductas concurrentes: el incumplimiento del deber de prevención por parte del empleador y la negligencia o imprudencia del trabajador. Por ello, no es correcta la decisión de la Corte Suprema de ordenar al empleador asumir toda la contingencia, sino que el monto debió ser reducido en virtud del hecho culposo del Sr. Rosales Gaviño.

VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

- El deber de prevención contemplado en la Ley de SST constituye una obligación de medios y no de resultados. Pese a ello, no puede exigírsele al empleador una mera diligencia ordinaria. Por el contrario, se le exige una diligencia máxima en el que la ley no represente un límite sino el estándar mínimo exigible.

- El modelo de responsabilidad vigente en nuestro ordenamiento aplicable a los accidentes de trabajo advierte una dualidad: a nivel jurisprudencial, se ha tendido a adoptar un enfoque de responsabilidad, atribuyendo responsabilidad al empleador por el solo hecho dañoso; mientras que, a nivel legislativo, se consagra un modelo de responsabilidad subjetiva, el cual compartimos, que exige probar que el perjuicio sufrido por el trabajador guarda relación directa con las labores desempeñadas por este y, a su vez, del incumplimiento de obligaciones en materia de SST por parte del empleador.
- El artículo 53° de la Ley N° 29783 que impone al empleador la obligación de indemnizar al trabajador o sus derechohabientes por incumplir el deber de prevención no debe leerse de manera aislada. Por el contrario, debe analizarse en concordancia con lo dispuesto por el artículo 94° del Reglamento de la Ley.
- El régimen de responsabilidad civil aplicable en el marco de accidentes de trabajo se enmarca en el sistema de inejecución de obligaciones. En ese sentido, no corresponde aplicar responsabilidad objetiva y el Pleno Jurisdiccional que propuso y pretendió establecer dicho postura no debe considerarse fuente válida para sostener dicho criterio, en tanto sus fundamentos resultan contradictorios.
- Como recomendación, adoptar un régimen de responsabilidad objetiva desincentiva la mejora de los niveles de protección y seguridad por parte del empleador, al hacerlo responsable incluso cuando ha actuado con la diligencia máxima. Así, adicional a los costos que ha asumido como medida de prevención, también deberá responder en la vía judicial por lo que preferirá prever únicamente dicho pago y no incurrir en costos de prevención. En cambio, un modelo de responsabilidad subjetiva, basado en la evaluación de la diligencia del empleador (factor de atribución) genera incentivos adecuados para la prevención de riesgos laborales ya que su conducta puede eximirlo de responsabilidad.

- En fundamental analizar si la conducta de la propia víctima (en este caso, el trabajador), ha tenido algún grado de incidencia en la producción del daño. Omitir ello implica ignorar una serie de situaciones en las que la actuación del trabajador puede haber contribuido a la ocurrencia del evento dañoso.
- A pesar de las distintas formas en que puede manifestarse la culpa (negligencia, imprudencia o impericia), todas ellas constituyen expresiones de un actuar culposo. En el caso materia de informe se advierte que la conducta del trabajador se enmarca dentro de las categorías de imprudencia temeraria e impericia lo cual debe ser considerada al momento de determinar la responsabilidad.
- La llamada concausa (más apropiadamente denominada concurrencia de causas), ha sido aplicada por la jurisprudencia laboral con base al artículo 1973° del Código Civil, el cual forma parte del régimen de responsabilidad extracontractual. Sin embargo, lo correcto sería recurrir al artículo 1326° del mismo cuerpo legal, perteneciente al sistema de inexecución de obligaciones aplicable en casos de accidente de trabajo, el cual regula una figura similar.
- La figura de concurrencia de causas puede aplicarse supletoriamente en el ámbito del derecho del trabajo en tanto existe un vacío normativo cuando estamos frente a conductas negligentes por parte de la víctima. Asimismo, su aplicación no resulta incompatible con la naturaleza del derecho laboral y permite una distribución de la responsabilidad en aquellos casos donde tanto el empleador como el trabajador han contribuido al daño.

BIBLIOGRAFÍA

- Apolín Meza, D. (2004). "Apuntes iniciales en torno a los límites en la aplicación del aforismo *iura novit curia* y la reconducción de pretensiones". IUS ET VERITAS, 14(29), 32-40. Recuperado a partir de

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12434/129>
96

- Aybar, C. (2019). La responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo. *Revista Oficial del Poder Judicial*. Vol. 10, n.o 12, julio-diciembre, 2019, 149-168.
https://doi.org/10.35292/revista_oficial_poder_judicial.v10i12.31

- Beltrán Pacheco, J. A. (2004). Estudios de la Relación Causal en la Responsabilidad Civil. *Derecho & Sociedad*, (23), 260-266. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/168>
91

- Bustamante Arce, K. (2020). responsabilidad civil cuasiobjetiva en los procesos judiciales de indemnización por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional: incertidumbre judicial y retos para los principales obligados. En: VII congreso nacional de derecho del trabajo y de la seguridad social.

- Castillo Freyre, M., & Rivas Caso, G. (2014). La diligencia y la inejecución de las obligaciones. *IUS ET VERITAS*, 24(48), 130-141. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11913>

- Castillo Montoya, N, J. (2021). Ámbito de la responsabilidad del empleador en caso de accidentes de trabajo (De Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Recuperado a partir de <https://www.spdtss.org.pe/wpcontent/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-245-256.pdf>

- Castro Ramos, T. (S/f). La imprudencia temeraria y su trascendencia para determinar la indemnización derivada de un accidente de trabajo. (De Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Recuperado a partir de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2024/11/Trinidad-castro-ramos.pdf>
- Coca Guzmán, S. (2020). Sistema subjetivo de responsabilidad extracontractual (dolo y culpa) (artículo 1969 del Código Civil). Recuperado a partir de <https://lpderecho.pe/sistema-subjetivo-responsabilidad-civil-extracontractual-dolo-culpa/>
- Cossio Peralta A. (2017) La Indemnización por Daños y Perjuicios en los Casos de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales ¿Es Posible Exonerar de Responsabilidad al Empleador? *Pólemos*, Portal Jurídico Interdisciplinario. Recuperado a partir de <https://polemos.pe/la-indemnizacion-danos-perjuicios-los-casos-accidentes-trabajo-enfermedades-profesionales-posible-exonerar-responsabilidad-al-empleador/>
- Cossio Peralta A. (2018) La responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo en el Perú: reflexiones para una impostergable reforma, en AA.VV., *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Chiclayo, 24 al 26 de octubre de 2018, SPDTSS*. Recuperado a partir de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-185-202.pdf>
- Gómez Reyes, A. (2023). *Análisis de la Casación Nro. 1866-2021 La Libertad: ¿la negligencia del trabajador puede constituir un atenuante o eximente de responsabilidad?* [Trabajo de suficiencia profesional para optar por el título profesional de Abogada, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado a partir de

<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0b95d69d-bf23-4781-a6b6-a17ffbb1dc07/content>

- Gorelli Hernández, J. (2006). Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesionales: Práctica Jurídica. España: Editorial Tecnos.
- Juanes Rodriguez, S. (2017). La concurrencia de causas en la responsabilidad civil extracontractual civil extracontractual por accidentes de circulación. [Trabajo fin de grado, Universidad de Salamanca]. Recuperado a partir de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/139271/TG_JuanesRodriguez_Concurrencia.pdf;jsessionid=D9C7A8CB3B31D10162B3E7C660493875?sequence=1
- Martínez Fegan, M. G. (2014). El deber de prevención del empleador como garantía del derecho a la seguridad y salud en el trabajo y las responsabilidades empresariales en la comunidad andina. [Tesis de Maestría, Universidad San Francisco de Quito]. Recuperado a partir de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3551/1/112108.pdf>
- Monge del Valle, G. (2024). Accidentes laborales en ruta desde la perspectiva del Tribunal de Fiscalización Laboral. *Laborem*, 22(29), pp.111–124. Recuperado a partir de: <https://laborem.spttss.org.pe/index.php/laborem/article/view/65/189>
- Patiño Dominguez, H. (2008). Responsabilidad extracontractual y causales de exoneración: Aproximación a la jurisprudencia del Consejo de Estado Colombiano. En: Revista de Derecho Privado, n.º 14, pp. 193 a 217. Recuperado a partir de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/555/525>

- Puntriano, C. (2021). La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales: retrospectiva y futuro. *Giuristi: Revista de Derecho Corporativo*, 2(3), ISSN 2708-9894.
- Priori Posada, G. (2019). El proceso y la tutela de los derechos. Lima: Fondo Editorial PUCP (PDF).
- Rubio Correa, M. (2020). “El sistema jurídico. Introducción al Derecho”. Fondo Editorial PUCP. (pdf).
- Taboada Cordova, L. (2006). La relación causal en la responsabilidad civil extracontractual. en negocio jurídico, contrato y responsabilidad civil. Editorial GRIJLEY. Primera edición. 2006. Recuperado a partir de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2012/10/17/la-relacion-causal-en-la-responsabilidad-civil/>
- Toledo Toribio (2021). El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado a partir de <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-II-Internacional-de-Derecho-Procesal-del-Trabajo-2013-151-163.pdf>
- Tello Quispe, G (2023). Responsabilidad del empleador por enfermedades ocupacionales: el tratamiento de la concausa. PUCP, Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada. Recuperado a partir de <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2550d34-30ab-44ff-8803-8de906d32c15/content>
- Tribunal de Fiscalización Laboral (2021). Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Recuperado a partir de

[https://drive.google.com/file/d/1eFsjkd8cpvBhF98P0Cibq8LgyDvvaDv/vi
ew](https://drive.google.com/file/d/1eFsjkd8cpvBhF98P0Cibq8LgyDvvaDv/vi
ew)

- Tribunal de Fiscalización Laboral (2022). Resolución N° 946-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Recuperado a partir de <https://drive.google.com/file/d/1dabOR1rcyPC0xIZgFrhSGiAkWsS3P1TC/view>
- Tribunal de Fiscalización Laboral (2022). Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL. Recuperado a partir de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3535974/Resolucion%20de%20Sala%20Plena%20N%C2%B0%20005-2022-SUNAFIL-TFL.pdf.pdf?v=1661373319>
- Vásquez Concha, J. (2019). ¿Estamos ya dentro de un nuevo sistema de responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo en el Perú? *Revista De Derecho*, 20(1), 11–49. Recuperado a partir de <https://revistas.udel.edu.pe/derecho/article/view/1831>
- Salcedo Beltrán, Carmen (2000). *“El Deber de Protección Empresarial de la Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Tirant Lo Blanch, Valencia, pág. 27.
- Sanfulgencio Gutiérrez, J.A. (2004). La responsabilidad civil empresarial por los daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, N° 53, págs. 321-362. Recuperado a partir de <https://vlex.es/vid/empresarial-perjuicios-derivados-accidentes-247853>
- San Martín Mazzucconi, C. (2009). La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Recuperado a partir de

<https://burjcdigital.urjc.es/server/api/core/bitstreams/609ccf17-7df0-0c23-e053-6f19a8c0ba23/content>

- Yndigoyen Vegas, B. (2020). El factor de atribución aplicable a la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo, en el marco del régimen de la seguridad y salud en el trabajo. *Tesis para optar por el título profesional de abogado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas: Facultad de Derecho*. Recuperado a partir de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/652671>



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla. *Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo.*

Palabras clave: *lucro cesante, daño moral*

Lima, cinco de noviembre de dos mil veinticuatro

VISTA la causa número veintidós mil doscientos noventa y seis, guion dos mil veintidós, guion **ICA**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Clodoaldo Eusebio Rojas Sánchez**, mediante escrito presentado el quince de junio de dos mil veintiuno, contra la **sentencia de vista** de fecha veintiocho de mayo de dos mil veintiuno, que **confirmó en parte** la sentencia apelada de fecha trece de enero de dos mil veintiuno en el extremo que declaró **fundada en parte** la demanda y ordenó el pago de S/ 60,000.00 soles y reformando el monto ordenado a pagar ordenaron a la demandada el pago de S/ 170,000.00 soles; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, **Dennis Alexander Rosales Gaviño**, sobre **indemnización por daños y perjuicios**.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiséis de setiembre de dos mil veintitrés, por las causales de:

- i. **Infracción normativa del numeral 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.**

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- ii. **Infracción normativa del artículo 53° de la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.**
- iii. **Infracción normativa del artículo 94° del Dec reto Supremo N. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo.**

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes judiciales

Primero. A fin de establecer la existencia de la infracción arriba señalada es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

1.1. Pretensión. Como se aprecia de la demanda de fecha veinticinco de octubre de dos mil diecinueve, la demandante reclama una indemnización por daños y perjuicios de un millón doscientos cincuenta y cinco mil con 00/100 soles; según siguiente detalle: Por daño a la persona la suma de S/.105,000.00; Por daño moral la suma de S/.640,000.00; por daño al proyecto de vida la suma de S/.450,000.00; y por lucro cesante, la suma de S/.60,000.00 de derivados del accidente de trabajo con consecuencia de muerte de su esposo Douglas Vicente Gamboa Ravelo; más intereses legales, costas y costos procesales.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Ica, mediante Sentencia de fecha trece de enero de dos mil veintiuno, declaró **fundada en parte la demanda**, ordenando pagar la suma de sesenta mil con 00/100 soles (s/ 60,000.00), distribuido en treinta mil soles (S/ 30,000.00), por daño físico a la persona, veinte mil soles (S/ 20,000.00), por daño moral; y diez mil soles (S/ 10.000.00) por lucro cesante; con intereses legales, con costos y costas del proceso.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de vista de fecha diecinueve de octubre de dos mil veinte, **confirmó** en parte **la sentencia apelada**, sobre indemnización por daños y perjuicios; puesto que modificó el monto a pagar en favor del demandante a ciento sesenta mil y 00/100 soles (S/ 160, 000.00), por los siguientes conceptos: Por lucro cesante, la cantidad de sesenta mil y 00/100 soles (S/ 60, 000.00), por daño moral la cantidad de cien mil y 00/100 soles (S/ 100, 000.00).

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación.

Tercero. Como se observa, se denuncian infracciones de normas de orden procesal y de derecho material, por lo que, en estricto orden lógico corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida.

Cuarto. Respecto a la causal de orden procesal

La primera causal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú;***

La norma en mención prescribe lo siguiente:

Constitución Política del Perú

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

(...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

Quinto. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido las causales procesales, mencionadas anteriormente, relacionado al principio de igualdad, al debido proceso y debida motivación de las resoluciones judiciales, que las resoluciones emitidas, fundamente de manera clara y precisa lo que decide u ordena. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39 de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Sexto. Doctrina jurisprudencial

En relación al derecho constitucional reconocido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, esta Sala Suprema en la **Casación número 15284-2018-CAJAMARCA** de fecha veintiséis de agosto de dos mil veintiuno, ha establecido, con la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

“Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la

¹ Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. *Carezca de fundamentación jurídica.*
2. *Carezca de fundamentos de hecho.*
3. *Carezca de logicidad.*
4. *Carezca de congruencia.*
5. *Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.*
6. *Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.*
7. *Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.*

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución”.

El **Tribunal Constitucional** en la Sentencia recaída en el **Expediente número 4907-2005-HC/TC** de fecha ocho de agosto de dos mil cinco, en sus **fundamentos dos, tres y cuatro** ha expresado lo siguiente respecto al debido proceso:

“[...] 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*ámbito meramente jurisdiccional. 4. El artículo 4 del Código Procesal Constitucional, recogiendo lo previsto en los instrumentos internacionales, **consagra el derecho al debido proceso como atributo integrante de la tutela procesal efectiva, que se define como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan este y otros derechos procesales de igual significación [...]**. [Énfasis propio]*

Séptimo. En el séptimo fundamento de la referida sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho recaída en el Expediente número 7 00728-2008-PHC-TC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente,
- b) Falta de motivación interna del razonamiento,
- c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas,
- d) Motivación insuficiente,
- e) Motivación sustancialmente incongruente y
- f) Motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Octavo. Solución del caso concreto

La parte recurrente en su recurso de casación concluye que se ha vulnerado el derecho al debido proceso y debida motivación de la resolución emitida, al no

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

encontrase debidamente motivada respecto al quantum indemnizatorio del daño moral; adicional a ello, cuestiona la falta de motivación respecto al desarrollo de los elementos de la responsabilidad civil.

Al respecto, de la revisión de la sentencia de vista se advierte que la decisión adoptada por la instancia de mérito se encuentra suficientemente motivada, de acuerdo a ley, en los medios probatorios verificados en el expediente y circunscrita a las pretensiones denunciadas por el demandante oportunamente en el proceso; puesto que el actor, producto del accidente suscitado mientras desarrollaba sus labores, se verifica el diagnóstico que refleja discapacidad severa y dependencia de otra persona, gravedad totalmente acreditada no siendo rebatida por la demandada.

Siendo así, se aprecia que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia del debido proceso y debida motivación, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno de nulidad que atente contra la citada garantía procesal constitucional; en consecuencia, la causal materia del recurso es **infundada**.

De la infracción de las causales materiales, normativa por interpretación errónea del artículo 53 de la Ley N.º 29783 e infracción normativa del artículo 94º del Decreto Supremo N. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Noveno. Las normas en mención establecen lo siguiente:

Artículo 53 de la Ley N.º 29783

“Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.”

Artículo 94° del Decreto Supremo N. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo.

“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.”

Décimo. El derecho a la indemnización por daños y perjuicios

Con relación a la indemnización por daños y perjuicios debe tenerse en cuenta que esta es una institución concebida como el conjunto de consecuencias jurídicas patrimoniales a las que están sometidos los sujetos por el hecho de haber asumido una situación jurídica de desventaja (un deber); como toda figura jurídica, la responsabilidad civil tiene sus elementos o partes integrantes respecto de las cuales debe basarse su análisis; las mismas son las siguientes: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución.

Décimo Primero. El daño en los accidentes de trabajo

Respecto al concepto de daño, la podemos definir en los términos siguientes: *“Todo detrimento o lesión que en sus bienes jurídicos sufre un sujeto de derecho por acción u omisión de un tercero, pudiendo incidir ese menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas”.*

Décimo Segundo. Sobre el Principio de Prevención

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

La Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicada el veinte de agosto de dos mil once, ha establecido en su Título Preliminar como uno de los principios rectores la “**Prevención**”, señalando que:

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

Por otro lado, el **deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador**, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, **o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo**. (Artículo 54º de la Ley N.º 29783)

Décimo Tercero.

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CAUSALES DENUNCIADAS

7.1. ANTECEDENTES

El actor ingresó a laborar bajo contratos verbales en mantenimiento y limpieza del edificio para el demandado; este le preguntó que si sabía conducir y si tenía licencia a lo que el demandante le dijo que sí; posteriormente a la segunda semana de labor le dio su movilidad, para transportarlo por toda la ciudad de Ica.

En el presente caso tenemos el accidente ocurrido el veintiséis de octubre de dos mil diecisiete, por orden de su empleador **Dennis Alexander Rosales Gaviño, vía**

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

telefónica ordena, dentro de su horario laboral, que el demandante viaje de la ciudad de Ica a la ciudad de Lima para recogerlo en el aeropuerto, para lo cual utiliza un vehículo del demandado, todo ello sin asegurarse que el demandante no contaba con licencia de conducir. Siendo el caso que a la altura del distrito de Chilca ocurre un accidente donde el demandante resulta gravemente herido, reflejando un diagnóstico de cuadriplejía con discapacidad severa – dependencia de otra persona, perdiendo la movilidad física de todo el cuerpo excepto la cabeza.

Décimo Cuarto. La parte recurrente en su escrito casatorio señala que la sentencia de vista no se encuentra arreglada a derecho, por cuanto El Ad quem, sin mayor análisis, ha concluido que nuestro representado no cumplió con su deber de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo pues no se habría cerciorado fehacientemente de que el señor Rosales contaba con una licencia de conducir. Dicha interpretación resulta incorrecta, ya que, producto del principio de buena fe que debe estar presente en todas las relaciones laborales, la afirmación del señor Rosales hacia su empleador respecto a que cuenta con una licencia de conducir y posee experiencia necesaria para manejar resulta suficiente para concluir que nuestro defendido sí cumplió con el deber de prevención.

La Sala, al motivar su sentencia no ha contemplado adecuadamente el nexo causal, pues únicamente ha señalado, en el considerando 9.8 de la Sentencia de Vista, que la supuesta omisión al no solicitar una evidencia fotográfica de la existencia de la licencia de conducir acarrea inmediatamente la responsabilidad por el accidente de tránsito.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Décimo Quinto. En el proceso ha quedado acreditado que el veintiséis de octubre de dos mil diecisiete el demandante en circunstancias que se encontraba realizando sus labores al servicio del empleador, prestó apoyo para ir a recogerlo en un vehículo propiedad de este; a la altura del Distrito de Chilca, Km. 61 de la Panamericana Sur, tuvo un aparatoso accidente de tránsito, siendo auxiliado y trasladado al Centro Materno Infantil de Chilca, en donde el médico luego de examinarlo, indicó que lo trasladen de emergencia al Hospital María Auxiliadora de Lima; siendo internado y operado de emergencia, quedando internado hasta diciembre de 2017.

Con el Informe Médico de fecha 02 de mayo de 2019, se certifica que Dennis Alexander Rosales Gaviño, sufrió un accidente de tránsito, ingresando por emergencia el día 27-10-2017, con diagnóstico: Traumatismo vertebro medular cervical, TEM de columna: Listesis C6-C7 y Fractura facetaria bilateral C6, y es sometido a Tratamiento quirúrgico el 22-11-2017, para Fijación de columna cervical con tornillos de C4-C5/C7-D1, y sale de alta el 11-12-2017; asimismo en el certificado de discapacidad N° 00138340, se da como diagnóstico de daño “Cuadruplejía no especificada CIE G825”, como diagnóstico etiológico “Conductor de camioneta o furgoneta lesionado por colisión con otros vehículos de motor y con los no especificados, en accidente de tránsito”, se indica que tiene discapacidad “Del cuidado personal - Realiza y mantiene la actividad sólo con dispositivos o ayuda”, “De la locomoción - Requiere además de asistencia momentánea de otra persona”, “De la disposición corporal - Requiere además de asistencia de otra persona la mayor parte del tiempo”, “De la destreza Actividad - Imposible de llevar a cabo sin el apoyo de una persona, la cual requiere además de un dispositivo o ayuda que le permita asistir”, “De situación - La actividad no se puede realizar o mantener aún con asistencia personal”, sobre la Gravedad se revela que tiene “Discapacidad severa”, y sobre Ayudas técnicas, Biomecánicas y Personales se indica que tiene “Dependencia de otra persona”; con esta documentación de acredita en forma

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

indubitable, que el daño del actor, es un daño permanente e irreversible y que necesita de la ayuda de otra persona.

La gravedad del daño está totalmente acreditada y no ha sido rebatida con ninguna prueba por la parte demandada.

Décimo Sexto. Este Supremo Colegiado considera que todos los empleadores están obligados a cumplir el deber de prevención, previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley No.29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, resultando civilmente responsables en caso de incumplir el mismo conforme lo señala el artículo 53 de la misma ley citada; en consecuencia habiendo sobrevenido el accidente durante la jornada laboral al servicio de la empleadora, adicional a que el empleador no comprobó que el demandante cuente con licencia de conducir ordenándole que cumpla con esa función sin encontrarse apto; se concluye que la parte demandada incumplió su deber de prevención, incurriendo en la subsiguiente responsabilidad civil, en consecuencia debe pagar la indemnización correspondiente, conforme al criterio establecido en la Casación Laboral N.º 4258-2016 LIMA emitida por esta Sala Suprema, que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; por lo que las causales denunciadas devienen en **infundadas**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Clodoaldo Eusebio Rojas Sánchez**, mediante escrito presentado el quince de junio de dos mil veintiuno, en consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia**

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 22296-2022

ICA

**Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

de vista de fecha veintiocho de mayo de dos mil veintiuno; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley, en el proceso ordinario seguido por la parte demandante, **Dennis Alexander Rosales Gaviño**, sobre **indemnización por daños y perjuicios**; y los devolvieron. Interviene como **ponente** el señor juez supremo **Carrasco Alarcón**.

S.S.

BURNEO BERMEJO

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARRASCO ALARCÓN

CARLOS CASAS

JHC/NLC

