

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



**TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL  
EMPRESARIAL POR ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ**  
**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGISTRA EN DERECHO DE LA EMPRESA**

**AUTOR**

**Norka Tatiana Alvarez Lobato**

**ASESOR:**

**Willman César Meléndez Trigoso**

**Lima, Perú**

**Marzo 2020**

## RESUMEN EJECUTIVO

El análisis del tratamiento jurisprudencial de la Corte Suprema sobre la responsabilidad civil de la empresa ante los accidentes de trabajo, es el objetivo de esta investigación. La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como propósito “promover una cultura de prevención de riesgos laborales”, su principal pilar es el “Deber de Prevención” a cargo del empleador. Este deber es una obligación de medios, teniendo en consideración que en nuestro análisis materia de investigación, la empresa implementará todas las medidas necesarias para evitar ocurran accidentes, pero no puede asegurar el resultado deseado, de que no ocurran accidentes de trabajo, toda vez que estos accidentes pueden suceder por distintos eventos no vinculados a la actuación de la empresa, en su deber de protección y prevención. El análisis de la responsabilidad civil de la empresa corresponde a la responsabilidad contractual, al estar dicha obligación de prevención contenida en el contrato de trabajo; por ello, el análisis de la responsabilidad se determina bajo el ámbito del incumplimiento de obligaciones de nuestro Código Civil, cuyo factor de atribución es la culpa y el dolo, exonerando de responsabilidad a quien actúa con la diligencia ordinaria. Del análisis de las casaciones emitidas por la Corte Suprema, se evidencia que para determinar la responsabilidad de la empresa, nuestra jurisprudencia opta por la responsabilidad objetiva, es decir, no evalúa si el accidente de trabajo ha ocurrido por algún incumplimiento en materia de prevención de la empresa, su principal fundamento es que solo basta probar el vínculo laboral y el accidente de trabajo, siendo estos presupuestos suficientes para atribuir la responsabilidad a la empresa. La responsabilidad objetiva desincentiva a la empresa, teniendo en consideración que, a pesar de ser un empleador diligente, siempre será responsable de cualquier accidente que sufra el trabajador; por otro lado, la responsabilidad subjetiva evidencia el incumplimiento de la obligación por negligencia e incentiva a la empresa a fortalecer sus medidas de prevención.

**Palabras claves:** Deber de Prevención, Accidente de trabajo, Responsabilidad civil, Corte Suprema.

# ÍNDICE

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| RESUMEN EJECUTIVO  | 1           |
| ÍNDICE   | 2           |
| <b>CAPITULO I: INTRODUCCIÓN</b>  | <b>4</b>    |
| <b>CAPÍTULO II: ESTADO DEL ARTE</b>  | <b>12</b>   |
| 2.1. Antecedentes Legislativos de La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR.   | 12          |
| 2.2. Accidentes de trabajo   | 13          |
| 2.3. El deber de prevención de las empresas frente al accidente de trabajo   | 14          |
| 2.3.1. Debate doctrinario sobre la naturaleza jurídica del deber de prevención.<br>Obligación de medios o de resultado.  | 15          |
| 2.3.2. El deber de prevención en la legislación nacional.  | 18          |
| 2.3.3. El deber de prevención en la legislación comparada  | 20          |
| 2.4. Responsabilidad Civil Empresarial   | 22          |
| 2.4.1. Responsabilidad Civil Empresarial por accidentes de trabajo bajo los alcances de nuestro Código Civil.  | 22          |
| 2.4.2. Definición de la responsabilidad civil empresarial. Posiciones en la doctrina.  | 26          |
| 2.4.3. Alcances de la Responsabilidad Civil Empresarial  | 30          |
| 2.4.4. Los daños y sus clases:   | 34          |
| 2.4.5. Los presupuestos de la Responsabilidad Civil  | 36          |
| 2.5. Toma de posición sobre aspectos teóricos  | 36          |
| 2. 6. Marco Legislativo: Ley 29783 – ley de Seguridad y Salud en el Trabajo- Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Código Civil de 1984- Título IX Inejecución de Obligaciones. | 40          |
| <b>CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>  | <b>42</b>   |
| 3.1. Marco teórico para tratamiento de problemática  | 42          |
| 3.2. Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil de la empresa por accidentes de trabajo   | 43          |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.2.1. Criterios del VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional de la Corte Suprema. publicada como separata especial año XXVI N 1069, el 21 de diciembre del 2017. | 43        |
| 3.2.2. Posiciones en relación al tipo de responsabilidad  | 48        |
| 3.2.3. Posiciones jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre la cuantificación de la indemnización   | 51        |
| 3.3. Algunos ejemplos que adoptan posición contraria  | 55        |
| 3.4. Conclusiones sobre problemática planteada  | 55        |
| <b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>  | <b>75</b> |
| <b>CONCLUSIONES</b>   | <b>90</b> |
| <b>REFERENCIAS</b>  | <b>92</b> |



## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Con la publicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2011, art. 1) y su Reglamento (Decreto Supremo 005-2012-TR, 2012) que regula todas las actividades laborales en general (sin especificar las actividades laborales, según sectores de trabajo), se establece como objetivo principal “Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país”. Entiéndase como cultura de prevención, el que se pueda asumir como una forma normal de comportamiento de los empleadores, en la cual, es mejor adoptar medidas para evitar se produzcan daños a los trabajadores en su actividad laboral, que tener que asumir los daños cuando ya se produjeron, lo que podría conllevar a responsabilidad administrativa, civil y penal a las empresas y daños irreparables a los trabajadores.

Esta Ley contiene principios acordes con su objetivo de fomentar una cultura de prevención; el primero de ellos es el “principio de prevención” que está a cargo del empleador, quien es el obligado principal a implementar las medidas de seguridad dentro del centro de trabajo. Si bien la norma detalla las obligaciones en medidas concretas de eliminar o minimizar los riesgos laborales y de brindar información y capacitación sobre dichas medidas a sus trabajadores, estas configuran normas mínimas, toda vez que el empleador y el trabajador pueden establecer otras medidas que tengan una mayor efectividad en la eliminación de riesgos laborales. Otro principio importante, es el “principio de cooperación” (Ley 29783, 2011, Principio III), el cual implica la participación del Estado, los Empleadores y los Trabajadores para que establezcan mecanismos de coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Reglamento (Decreto Supremo 005-2012-TR, 2012) desarrolla las obligaciones contenidas en la ley y regula las actividades del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta normativa está dirigida a los empleadores en general (públicos y privados), pero en la presente investigación, solo nos concentraremos en el sector privado, empresas, quienes deben asumir obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, en relación a posibles accidentes laborales y cuyo incumplimiento traerá como consecuencia diversas responsabilidades, pero en esta investigación solo nos ocuparemos de la responsabilidad civil.

La responsabilidad civil implica la obligación de resarcir o indemnizar los daños que se han ocasionado por el incumplimiento de una obligación contraída, o un deber general de no causar daños a otros, los cuales son atribuidos al autor de dicho

incumplimiento. Existen dos tipos de responsabilidad en nuestra normativa civil: la responsabilidad civil contractual, que nace del incumplimiento de una obligación contractual y la responsabilidad civil extracontractual, donde no existe una obligación entre el causante del daño y la víctima, pero sí se analiza el dolo o la culpa del actor del daño para la imputación de responsabilidad, ante el incumplimiento del deber general de no causar daño a otro

Ante un accidente de trabajo, la interpretación de la normativa sobre responsabilidad civil empresarial, ha generado diversas controversias judiciales en aspectos como los referidos al tipo de responsabilidad y a los conceptos indemnizables.

En la presente investigación, hemos elegido el método jurisprudencial, porque es en el Poder Judicial donde se discute la responsabilidad civil de la empresa frente a las demandas presentadas por los trabajadores accidentados o sus deudos, quienes solicitan el pago de una indemnización por daños y perjuicios, con ocasión del accidente laboral sufrido.

El desarrollo jurisprudencial del análisis de la responsabilidad civil de la empresa, a través de sus distintas instancias, tiene diferentes criterios de interpretación. Así, podemos observar que los pronunciamientos en sentencias de primera y segunda instancia, se ha efectuado una evaluación del cumplimiento de los deberes de la empresa en materia de prevención en seguridad y salud en el trabajo; o si el accidente no tiene alguna vinculación con la labor de trabajo específica y configura un accidente común.

Sin embargo, estos pronunciamientos jurisprudenciales, cuando son elevados a la Corte Suprema (por el recurso de casación planteado por la parte que se siente afectada) son desestimados, evidenciando una tendencia generalizada a establecer una responsabilidad objetiva a la empresa empleadora, atribuyéndole la obligación de asumir el resarcimiento de los daños a la víctima (el trabajador de la empresa), sin evaluar si la empresa cumplió con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Es decir, producido el daño al trabajador y demostrado el vínculo laboral, la empresa como garante de la seguridad y salud en el trabajo será imputada como responsable, y en consecuencia, deberá indemnizar al trabajador accidentado, sin necesidad de acreditar su cumplimiento diligente en la implementación de dichas medidas de seguridad. Esto es de suma relevancia, porque a la fecha, los accidentes de trabajo se vienen incrementando a nivel mundial y la tendencia, no es necesariamente establecer responsables, sino fomentar la cultura de prevención, es

decir, adoptar medidas para “prevenir” o evitar que se produzcan esos accidentes de trabajo a nivel de las precauciones bilaterales que deben asumir tanto la empresa como el trabajador.

Las casaciones que hemos elegido, nos permiten demostrar que, la Corte Suprema tiene una posición generalizada de atribuir la responsabilidad objetiva a la empresa frente a los accidentes de trabajo, y que fundamenta sus decisiones en base a la concurrencia de dos eventos: daño sufrido por un trabajador y la prueba de la existencia de un vínculo laboral con la empresa, presumiendo la “culpa patronal”.

El análisis de estos procesos judiciales nos ha permitido comprobar, cómo las primeras instancias aplican criterios diferentes a los aplicados por la Corte, determinando, de acuerdo a las pruebas presentadas por las partes, si efectivamente ha existido algún incumplimiento de los deberes de prevención de la empresa, o si dicho accidente obedece al actuar negligente del trabajador.

La fuerza laboral es el elemento más importante del desarrollo de una empresa, y a su vez, la empresa tiene bajo su custodia al trabajador; es decir, debe cuidar y vigilar la seguridad de sus trabajadores dentro de su centro de labores. Como sabemos, el contrato de trabajo no se agota solo en una prestación de servicios y una remuneración, sino que la seguridad física y psíquica de los trabajadores es también una obligación que forma parte del contrato de trabajo; por ello, la relevancia de analizar cómo se viene resolviendo la responsabilidad civil de la empresa, en la más alta instancia del Poder Judicial, en relación a casos de seguridad y salud en el trabajo.

Nuestra posición se inclina por incentivar a que todas las instituciones de nuestro país adopten medidas para fortalecer y promover una cultura de prevención ante los riesgos laborales, y ello tiene influencia con la posición que adopten los vocales de la Corte Suprema en relación a la responsabilidad civil de la empresa. Nuestra posición considera que si se continúa con una postura en favor de la responsabilidad objetiva, no se evaluará el cumplimiento de la obligación de implementar las medidas de prevención para evitar riesgos laborales que efectúen las empresas de manera diligente, porque en todos los casos siempre serán responsables.

De acuerdo al reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), se producen más de 2.78 millones de muertes al año, por accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo. De acuerdo a esta información, el número de muertes en el trabajo, supera al número de muertes que se producen por accidentes de tránsito. A su vez, se afirma que la cifra en costos por indemnización, ausencias en

el trabajo, costo de enfermedades o invalidez y prestaciones de sobrevivencias, significa aproximadamente el 4 % del Producto Bruto Interno.

Asimismo, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019) a julio del 2019, en el sistema informático de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales - SAT se han reportado 3111 notificaciones de accidentes de trabajo en el país (97 % de accidentes de trabajo no mortales y 0.5 % de accidentes mortales), este porcentaje representa un aumento de 77.4 % respecto al mes de julio del año anterior. La actividad económica que tuvo mayor número de notificaciones fue industrias manufactureras, con el 24.33 %, seguido de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con el 17.90 %; transporte y comunicaciones con 11.93 %; construcción con 11.41 %, entre otras.

Por las cifras indicadas tanto por la OIT y el Ministerio de Trabajo, este tema es relevante para una investigación y se justifica su desarrollo enfocándose en el ámbito jurisprudencial, por la directa relación que tendrá la posición que se adopte en el tratamiento de la responsabilidad civil, con el cumplimiento de la finalidad preventiva que se pretende promover con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2011, art. 1) y su Reglamento (Decreto Supremo 005-2012-TR, 2012).

La relevancia es teórica o académica, porque a la fecha, no se ha encontrado alguna solución concreta dada la complejidad del tema aquí tratado y no ha existido alguna solución por parte de Estado ni de la propia empresa; por el contrario, las cifras muestran que existen altos porcentajes de accidentes de trabajo. Tanto es así que, a fines del 2019, la muerte de dos jóvenes en la empresa Mc Donalds originó las investigaciones de la Sunafil (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), detectando seis faltas graves por incumplimiento de las medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Sunafil estableció que la empresa no realizó evaluaciones de riesgo y controles periódicos de las condiciones de trabajo, no brindó capacitación y el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo no contenía los estándares de seguridad para la limpieza de las áreas, pese a que se conocía de los desperfectos de la máquina dispensadora de bebidas. De haberse adoptado las medidas de seguridad y salud, no solo se habría evitado el fallecimiento de estos trabajadores, sino una multa ascendente a S/ 845,670; esta multa es una sanción administrativa, que no tiene como destino la reparación de los daños patrimoniales y extra patrimoniales que ocasionarán en este caso, a su familia y que posiblemente darán lugar a una controversia judicial.



Nuestra investigación está enfocada en el tratamiento jurisprudencial que viene estableciendo la Corte Suprema, sobre la responsabilidad civil de la empresa ante los accidentes de trabajo. A pesar de que existe investigación sobre el tema del accidente de trabajo, ésta no se ha concentrado en el análisis de la jurisprudencia, que finalmente va generando criterios jurisprudenciales para la solución de las controversias sobre esta materia. Además de ello, nuestro interés está en advertir cómo el enfoque de la Corte Suprema está dirigido a la reparación de los daños ocasionados al trabajador, sin hacer un análisis de la conducta de la empresa, lo que desincentiva la cultura de prevención que se busca promover.

Si bien la finalidad de nuestra normativa civil es la reparación o indemnización del daño ocasionado, esta obligación de indemnización, solo debe ser atribuida al sujeto que ocasionó dicho daño, porque no fue diligente para evitarlo, a pesar de haber tenido conocimiento del riesgo laboral, en nuestro caso.

Del análisis de las resoluciones de los tribunales emitidos por la Corte Suprema se advierte que los juzgados de primera instancia emiten sus fallos declarando infundadas las demandas, después de analizar que la conducta de la empresa no fue negligente. Estas decisiones son desestimadas por las instancias superiores, quienes asumen la teoría de la responsabilidad objetiva, es decir, probado el vínculo laboral y el daño al trabajador, la empresa siempre será responsable, más allá de que haya cumplido con sus obligaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

Se evidencia con ello la ausencia de un criterio uniforme en nuestra jurisprudencia, sobre la responsabilidad civil de la empresa frente a los accidentes de trabajo, lo que no es negativo, teniendo en consideración que cada caso amerita un análisis distinto de acuerdo al análisis de las pruebas presentadas en el proceso judicial y al criterio de cada juez.

Si se persiste con la tendencia a la responsabilidad objetiva por parte de la Corte Suprema, este tipo de responsabilidad no incentiva el objetivo de implementar una cultura de prevención de riesgos laborales. Si la empresa siempre va a ser responsable por los accidentes de trabajo, a pesar de que haya cumplido con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, va ocasionar un desincentivo a la empresa, toda vez que por más esfuerzos que haga en inversión en medidas de seguridad y se comporte como un *empleador diligente* siempre será responsable.

Los problemas de investigación planteados residen en las siguientes interrogantes: ¿la posición de la Corte Suprema de atribuir responsabilidad objetiva al empleador es compatible con la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo?, ¿qué

consecuencias genera asumir esa posición en la doctrina jurisprudencial nacional? y ¿por qué razón sería más adecuado asumir la responsabilidad subjetiva?

La hipótesis principal, es que la posición de la Corte Suprema de atribuir responsabilidad objetiva al empleador, es incompatible con la normativa nacional sobre responsabilidad civil de la empresa ante accidentes de trabajo. La norma especial de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (Ley 29783, 2011, art. 53) es explícita al señalar que “el incumplimiento del deber de prevención genera la obligación de pagar la indemnización a las víctimas, (...) de los accidentes de trabajo” (subrayado es nuestro).

En esta norma no se hace referencia a una presunción de incumplimiento de obligación, como lo ha establecido la mayoría de casaciones emitidas por la Corte Suprema. Lo afirmado, es reforzado por el Reglamento de esta ley (Decreto Supremo N° 005-2012-TR, 2012, art. 94) que señala que para la aplicación del artículo 53° citado, se requiere acreditar que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador, y del incumplimiento del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, incumple nuestra normativa civil tipificada en el Código Civil de 1984 (Decreto Legislativo N° 295, 1984), el cual establece la responsabilidad civil, ante el incumplimiento de obligaciones bajo los factores de atribución de culpa o dolo. La atribución de responsabilidad objetiva, no evalúa el incumplimiento de las obligaciones del empresario, ni la conducta del empresario para determinar si ha actuado con culpa o dolo.

Como consecuencia de la primera hipótesis, nuestra segunda posición está sustentada en que si la Corte Suprema establece la responsabilidad objetiva de la empresa, generará como principal consecuencia desincentivar la prevención de riesgos laborales que el legislador busca promover con la Ley N° 29783.

La hipótesis final que se plantea en esta investigación, reside en que la responsabilidad subjetiva es más adecuada, pues está en consonancia con el “deber de prevención” que es una obligación de medios, y en este tipo de obligaciones, se exige al deudor en este caso a la empresa, una conducta diligente.

Existen casos de accidentes de trabajo, que son investigados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (Sunafil), como el caso del trabajador fallecido en la empresa Molitalia S. A. En las conclusiones de sus investigaciones, dicha entidad señaló que la empresa cometió faltas graves de seguridad y salud en el trabajo, que contribuyeron en la muerte de un trabajador con discapacidades auditivas.

Sin embargo, la empresa observó dichas imputaciones y señaló que cumplió con capacitar a todos sus trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos y adicional a ello, informó a la entidad fiscalizadora que la máquina amasadora que supuestamente ocasionó el fallecimiento de su trabajador, sí cumplía con las condiciones de seguridad para su utilización en las labores desempeñadas. La entidad fiscalizadora consideró que la empresa podría ser multada con S/ 860 000. En este caso, sí se realizó un análisis exhaustivo de la implementación de medidas de seguridad en la empresa; esta revisión se ejecutó a nivel administrativo, cuyos plazos permiten un análisis más riguroso a este nivel.

De otro lado, hemos podido verificar el caso de la trabajadora de una clínica que sufrió un accidente al intentar recoger algunas hojas de reporte o contómetro (en el ejercicio de sus funciones como cajera); dicho accidente se produjo porque el tapizón de la escalera se encontraba en mal estado. De acuerdo a la entidad fiscalizadora Sunafil, esta falta de no haber advertido a sus trabajadores, ni haber señalado dicha zona, y así haber evitado el accidente de la trabajadora, constituye una falta grave por el incumplimiento de garantizar la seguridad y salud en el trabajo. La empresa no estuvo de acuerdo con el pronunciamiento de la entidad fiscalizadora, al considerar que el recojo de los papeles del contómetro, no son parte de las actividades de una cajera; en este caso, el monto de la sanción se determinó en 12 127.50 nuevos soles. Este caso está contenido en el Expediente Sancionador N° 949-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE3.

La pretensión con esta investigación, es poder demostrar que si nuestra jurisprudencia asume una postura de responsabilidad subjetiva, será más eficiente para lograr los propósitos de incentivar una cultura de prevención de riesgos laborales, y esto permitirá desde el punto de vista empresarial, que el presupuesto asignado para posibles indemnizaciones sin culpa, podría destinarse a incorporar u optimizar las medidas de prevención de riesgos laborales a favor de sus trabajadores y de terceros que laboran en sus instalaciones .

A su vez, si la Corte Suprema determinara que el empresario a pesar de haber identificado el riesgo no lo ha eliminado o controlado, por lo tanto, ha incumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, esta decisión puede tener un efecto preventivo en otras empresas, las cuales conocerán que no actuar de manera preventiva sobre un riesgo detectado, les puede generar una responsabilidad civil, lo cual las obligará a identificar los riesgos y prevenirlos.

El comportamiento diligente de la empresa, no solo involucra la implementación de medidas de seguridad para prevenir accidentes de trabajo, es también necesaria la obligación de asegurar a sus trabajadores ante cualquier enfermedad o accidente sufrido, toda vez que, si no son responsables de dicho evento, si deben garantizar que sus trabajadores cuenten con un seguro de salud sea público o privado o ambos

Los resultados alcanzados en esta investigación, nos han permitido determinar que el deber de prevención como obligación de la empresa en su rol de empleadora, es una obligación de medios, lo que conlleva la necesidad de evaluar la conducta negligente o diligente del empresario. La definición del empleador diligente, lo reconoce la misma Corte Suprema, al considerar a éste como aquel empleador, que no solo cumple con las obligaciones que le exige la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que implementa todas las medidas necesarias y adicionales para prevenir los accidentes de trabajo.

La Corte Suprema al establecer la responsabilidad objetiva de la empresa, no solo contraviene la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que establece la obligación de indemnizar al empleador solo ante el incumplimiento en sus obligaciones de prevención, sino también contraviene la normativa civil, porque el análisis de la responsabilidad se debe dar en el ámbito de la responsabilidad civil contractual, considerando que estamos ante un contrato de trabajo, donde existen obligaciones y deberes por ambas partes, y si bien la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2011, art. 3) establece que el deber de prevención recae principalmente en el empresario, el trabajador también debe cumplir obligaciones y deberes en el ámbito de la prevención.

La responsabilidad objetiva desincentiva a la empresa, toda vez que siempre deberá asumir los costos económicos -sociales ante un accidente de trabajo, adicionales a los costos privados que está obligado a asumir dentro de su empresa para prevenir los accidentes de trabajo; a su vez, esta responsabilidad objetiva puede generar un incentivo perverso en los trabajadores para promover algunos riesgos y buscar obtener un beneficio económico.

Adicional a ello, y revisada las casaciones de la Corte Suprema materia de nuestra investigación, se demuestra que no existe una uniformidad en la cuantía de los daños patrimoniales y extra patrimoniales, y la fundamentación de los mismos tampoco son explicitados en las casaciones. Ante ello, algunos juzgados han optado por establecer tablas de cuantificación, a fin de lograr establecer una uniformidad en el monto de los resarcimientos por daños extra patrimoniales como el daño moral.

## **CAPÍTULO II: ESTADO DEL ARTE**

### **2.1. Antecedentes Legislativos de La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR**

En el Perú, se promulgó la Ley de Promoción Industrial (Ley 13270, 1959), que fue el primer instrumento normativo que entendió la importancia de legislar para tomar acciones para proteger a los trabajadores en sus labores de producción en el ámbito industrial; esta norma señalaba la obligación de las empresas industriales de instalar y mantener servicios de prevención social, educacional, seguridad e higiene industrial. Como complemento de esta norma, se emitió en 1964 el Reglamento de Seguridad Industrial (Decreto Supremo 42F, 1964), estableciendo de manera más específica las acciones de prevención para la protección de los trabajadores en su centro de trabajo, tales como garantizar condiciones de seguridad a los trabajadores, mediante la prevención y eliminación de las causas de los accidentes, proteger las instalaciones y propiedades industriales, con el objeto de garantizar las fuentes de trabajo y mejorar la productividad.

Posteriormente, en 1983 se emitió las Normas Básicas de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación (Resolución Suprema 021-083). Esta norma es más específica en el ámbito de protección que las anteriores, que eran de aplicación para todas las actividades clasificadas como industrias manufactureras; en cambio, esta norma se enfoca en prevención de riesgos laborales de los trabajadores que laboran en obras de construcción civil.

Siguiendo este alcance de normar actividades específicas, se emite el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera (Decreto Supremo N° 046-2001- EM, 2001), cuyo objetivo es el de proteger la vida humana, a través de la prevención de accidentes relacionadas a las actividades mineras; asimismo, menciona la importancia del comportamiento humano y la capacitación en el desarrollo de la actividad minera. Este Reglamento es importante, porque ya menciona un liderazgo, compromiso y trabajo de todo el equipo de la empresa en la organización de la seguridad.

Con el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en minería (Decreto Supremo N° 055, 2010), igual se menciona la cultura de prevención. Esta norma tiene como objetivo prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades, promoviendo una cultura de prevención en la actividad minera, incluyendo la participación de trabajadores, empleadores y el Estado.

Como hemos podido observar, estas últimas normas ya mencionan la cultura de la prevención como un objetivo con la participación de empleadores, trabajadores y el Estado, pero en actividades específicas.

## **2.2. Accidentes de trabajo**

Sobre accidentes de trabajo, el Estado Peruano ha ratificado en el 2008 el Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1995) sobre seguridad y salud en las minas y el Convenio 127 (OIT, 1967), relativo al peso máximo de carga que puede ser transportada por un trabajador.

En nuestra Constitución Política no existe alguna referencia específica sobre los accidentes de trabajo; sin embargo, sí se regula como derechos fundamentales de la persona, el derecho a la vida y a su integridad moral, psíquica y física (Const., 1993, art. 2). Ello implica, que ninguna persona debe sufrir daños que afecten su salud o lo incapaciten de tal manera, que no pueda desarrollar una vida plena con todas sus capacidades físicas y psíquicas.

Este derecho de la persona, a la vida y a su integridad, es el sustento fundamental de garantizar la seguridad y salud del trabajador en su ambiente laboral. Asimismo, nuestra Constitución señala que “el trabajo es un deber y un derecho de la persona como base de su bienestar social y medio de realización personal” (Const., 1993, art. 22).

Esta disposición constitucional, al mencionar el trabajo como un medio de realización de la persona, refiere a varios aspectos; por ejemplo, el trabajo le permite al ser humano, un sustento para poder adquirir aquello que sea necesario para mantener una vida digna. Además de ello, es un medio de realización de sus capacidades como ser humano, cualquiera sea el trabajo que realice, porque por cada actividad que realiza para cumplir sus funciones laborales, está generando un crecimiento al desarrollo de la comunidad. Es un deber igualmente, porque el desarrollo de un país requiere del esfuerzo de toda la comunidad y de su trabajo, para generar riqueza, y así poder sostener una economía que permita atender las necesidades básicas de su población. El bienestar social lo encontraríamos, en una sociedad con acceso a un empleo digno y que nos permita desarrollarnos como personas.

En nuestro país, se emitió la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2011), que regula las medidas que deben observar los empleadores, en relación a la seguridad y salud en el trabajo. Esta norma tiene como objetivo “Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país”, como corresponde a normas de esta

naturaleza, fue reglamentada por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR en abril del año 2012, con la finalidad de desarrollar las obligaciones de los empleadores y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta normativa sigue la tendencia actual de priorizar la prevención de accidentes de trabajo, antes que enfocarse solo en la reparación de los daños que estos accidentes ocasionen.

Consideramos importante mencionar la definición de accidente de trabajo en nuestro trabajo de investigación, porque la Corte Suprema al fundamentar la responsabilidad civil de la empresa, básicamente lo hace en función a la definición de accidente de trabajo. Así, tenemos la definición contenida en el DS N° 005-2012-TR, en su glosario de términos, y en el cual señala, que el “accidente de trabajo es todo suceso repentino que se produzca con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión, una invalidez o la muerte y que este accidente puede producirse fuera del lugar de trabajo o fuera del horario de trabajo” (Decreto Supremo N° 005-2012-TR, 2012, glosario).

Otra definición de accidente de trabajo, es la establecida en el art 2° del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad en Salud (Decreto Supremo N° 009-97-SA, 1997), que considera el accidente de trabajo, como toda lesión corporal en el centro de trabajo, o con ocasión de sus labores para las cuales ha sido contratado, por una acción imprevista fortuita u ocasional que obra sobre la persona.

El término usado en la definición de accidente de trabajo, cuando menciona “con ocasión del trabajo” consideramos es uno de los fundamentos para que los jueces y vocales, asuman que cualquier evento que no tenga algún nexo causal con la labor realizada, se asuma como accidente de trabajo (ejemplo asalto por delincuentes, infarto, daños ocasionados por terceros).

Nuestra Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2011, art. 1) estableció una obligación a la empresa, en su rol de empleadora: “El deber de prevención” vinculado a los riesgos laborales que se pueden encontrar en su centro de labores.

### **2.3. El deber de prevención de las empresas frente al accidente de trabajo**

Este deber de prevención como obligación a cargo del empleador, ha generado muchas discusiones en doctrina tanto nacional como internacional. La discusión se enfoca en si estamos ante una obligación de medios o de resultado, lo cual es de suma importancia definir, ya que de ello depende igualmente el alcance de la obligación de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

### **2.3.1. Debate doctrinario sobre la naturaleza jurídica del deber de prevención. Obligación de medios o de resultado**

Esta distinción es importante de abordar, teniendo en consideración, que la obligación de prevención que tiene el empleador, es el eje principal sobre el cual se va discutir si la empresa es responsable por el accidente de trabajo, o no es imputable por ello.

En nuestro país, no ha habido demasiado debate sobre las obligaciones de medios y de resultado, esto podemos vincularlo a que en nuestro Código Civil ya están definidos los tipos de obligaciones y, específicamente en la obligación de hacer, se establece la obligación de ejecutar un hecho ((Decreto Legislativo N° 295, 1984), art. 1148), sin hacer alguna distinción.

En la doctrina comparada, sin embargo, aún subsiste un debate sobre qué obligaciones son obligaciones de medios, y cuáles son de resultado, y algunos que consideran irrelevante su distinción. Para nosotros, esta distinción es relevante porque nos permite concluir, si estamos ante una obligación de medios, la evaluación de la conducta del deudor está enfocada en la realización de las actividades que permitan obtener un resultado o evitar el mismo, sin poder asegurar el resultado.

En el caso de obligación de resultados, las actividades que realice no son prioritarias, toda vez que si no se cumple con el resultado ofrecido, siempre seremos responsables, a pesar de haber actuado de manera diligente y haber cumplido las obligaciones que recaían sobre nosotros. Este debate tiene entre las principales posiciones nacionales la de autores como Osterling y Castillo (2000) que atribuyen esta distinción de obligaciones de medios y de resultado a Rene Demogue, tratadista y profesor de la facultad de derecho de la Universidad de Paris, que clasifica las obligaciones del deudor en “obligación de resultados o una obligación de medios”. Osterling y Castillo señalan no estar de acuerdo con esta teoría, y en relación a algunos ejemplos que menciona Demogue para sustentar su teoría, señalan:

Demogue aborda el tema de la obligación de seguridad que tiene la empresa respecto del obrero, la misma que él califica como de medios (..) la cual es irrelevante para los autores...pues es claro que toda empresa, y especialmente las dedicadas a cualquier actividad industrial, deberán tomar las medidas de seguridad adecuadas, con el propósito de que no se produzcan accidentes entre los trabajadores, en la misma medida en que los trabajadores deberán adoptar todas las precauciones



necesarias (..) al tener ambas partes deberes impuestos tanto por la ley como por la relación contractual que las vincula, si ocurriese un accidente, el caso se reduciría a probar quien incumplió con esos deberes de seguridad, lo que en buena cuenta , representa conocer quien fue el culpable del accidente producido. (pp. 492-493)

Por lo tanto, estos autores consideran irrelevante esta distinción. Sin embargo, consideramos que existen ejemplos clásicos de esta distinción, como en las profesiones de los médicos y los abogados; en estos casos, ambos están obligados a cumplir con sus protocolos de curación y de defensa legal, respectivamente, pero no pueden asegurar obtener el resultado esperado por sus clientes; en el caso del abogado, el resultado de su defensa depende del juez que evaluará lo demandado y éste podría emitir su sentencia con una posición contraria a la expectativa del cliente que contrató al abogado .

Para Lengua (2019), el deber de prevención establecido en la normativa de seguridad y salud en el trabajo no es una obligación de resultados, es una obligación de medios, toda vez que no se puede satisfacer la expectativa o interés de que no se produzca algún accidente de trabajo.

Salcedo (2000) define esta obligación como “una obligación de medios, en oposición a la doctrina que le atribuye la obligación de resultado, por el uso en la Ley del verbo “garantizar” y el adjetivo “eficaz” (p. 26). Es preciso señalar, que esta inclusión de garantizar y eficaz esta también señalado en nuestra normativa nacional. Para la autora, esto implicaría un desincentivo al empresario, toda vez que los cumplimientos de sus actividades serian indiferentes frente al acaecimiento de algún accidente del trabajador; por lo tanto, su responsabilidad seria objetiva, no valorando su actuar diligente y el cumplir con su obligación de prevención.

Estamos de acuerdo con estas posiciones, pues nuestra propia normativa de seguridad y salud en el trabajo, obliga al empleador a implementar medidas de prevención en el centro laboral y señala, que solo ante el incumplimiento de dichas obligaciones, podría ser responsable el empleador.

Esta teoría sobre la naturaleza jurídica del deber de prevención como una obligación de medios, se refuerza con lo señalado por Castillo y Rivas (2014), quienes realizaron un análisis del proceder diligente del deudor. Este análisis sustenta el alcance de la obligación de medios, considerando que según esta última postura, bastará cumplir con las acciones a las cuales nos estamos obligando (siempre con la debida diligencia), y de no actuar así, estaríamos frente a un incumplimiento de nuestra obligación de

medios, de ser el caso. Este criterio es importante para el análisis del tipo de obligación del deudor, pues la responsabilidad no va a ser puramente objetiva, sino también evaluará la parte subjetiva, en tanto se demuestre que el deudor actuó con la debida diligencia. Para Castillo y Rivas “el derecho debe asignar un trato diferenciado a los sujetos que fueron diligentes frente a quienes actúan de modo negligente”.

Castillo y Rivas (2014) indican que:

La diligencia juega un papel relevante en la determinación de un supuesto de ejecución no imputable. Esto se extiende incluso a los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor, la concepción subjetiva del concepto de la diligencia alumbró y abarca todo el tema de inejecución de obligaciones, haciendo que la determinación de la responsabilidad civil por inejecución dependa de un criterio subjetivo (...) solo los casos fortuitos o fuerza mayor escapan a la valoración de la diligencia estándar, por ello, solo se consideran como tales. (p. 139)

Castillo y Rivas (2014) además indican, que no solo basta que un evento sea absolutamente imprevisible, sino que el hecho de poder actuar de manera preventiva sobre este posible evento, fuera muy superior a la diligencia estándar que se le pide al deudor. Podemos poner un ejemplo, una empresa de servicios de transportes que puede realizar todas las acciones para asegurarse que sus buses tengan todas las condiciones necesarias para su utilización en todas las zonas del país y cuenta con un sistema de control de horas de conducción e invierte en contratar más conductores, para así evitar situaciones de sueño o cansancio de sus choferes.

Sin embargo, si durante el trayecto aparece un bus a excesiva velocidad y causa daños graves al conductor y al personal que labora en el bus, este evento no puede prevenirlo la empresa. ¿Cómo podría saber el empresario dueño de esa flota de buses, que exactamente en ese lugar y momento podría causar daño un bus de otra compañía?, si la empresa cumplió de manera diligente con implementar todas las medidas de seguridad para su flota, sería excesivo que cubriera toda la ruta y pudiera fijar un control en todas las zonas del país.

Otra posición que refuerza la teoría de obligación de medios es la de Babace (2003), que señala “El criterio más utilizado por la doctrina es tomar en cuenta la certidumbre o la incertidumbre en la obtención del resultado” (p. 106).

Este criterio puede ser interpretado como que, ante una omisión de las partes contratantes sobre el tipo de prestación a realizarse y el resultado a obtener, es decir, ante la falta de certeza, se asume que estamos ante una obligación de medios. A su

vez, y teniendo en cuenta que, ante cualquier contrato, siempre hay una incertidumbre sobre si el resultado se cumplirá o no, Babace señala que debería considerarse una incertidumbre mucho mayor que la normal.

Esta opinión de Babace, la consideramos determinante para establecer cuando estamos ante una obligación de medios, toda vez que siempre en una obligación contraída, va existir una incertidumbre sobre su cumplimiento; pero en el caso de obligación de medios, es una incertidumbre mucho mayor que la normal, para alcanzar el resultado esperado por el acreedor.

Cabanillas (1993) señala que una de las principales distinciones entre la obligación de medios y de resultado es que en obligaciones de resultado, el interés primario del acreedor es absolutamente exigible y si este resultado no se da, estamos ante un incumplimiento por parte del deudor. En el caso de obligaciones de medios, el resultado puede darse o como él lo define es potencial, por lo tanto, si no se cumple con este resultado no habrá incumplimiento por parte del deudor (p. 37).

Asimismo, Cabanillas señala algunos criterios a fin de establecer si estamos ante una obligación de medios o de resultado. Por ejemplo, señala la voluntad de las partes que definen explícitamente qué tipo de obligación establecen los sujetos del contrato, y en el caso que no esté estipulado, debe evaluarse la aleatoriedad del resultado. En ese sentido, si hay menor certeza de que se cumpla el resultado, estaríamos ante una obligación de medios; en caso exista certeza de su cumplimiento, estamos ante una obligación de resultado (p. 40-41).

El punto fundamental señalado por Cabanillas, es sobre la aleatoriedad del resultado; en nuestro caso específico materia de investigación, a pesar de todas las medidas de prevención de riesgos que implemente la empresa, el resultado que sería evitar suceda algún accidente laboral, es aleatorio (puede no ocurrir) y con ello, cumple su objetivo todo el trabajo de la empresa en materia de prevención, pero igualmente, puede ocurrir algún accidente a pesar de haber implementado todas las actividades de prevención a las que estaba obligado

### **2.3.2. El deber de prevención en la legislación nacional**

La ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), reglamentada por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Lo relevante de nuestra normativa es que está enfocada en la prevención de los riesgos laborales, y establece obligaciones para ambas partes (empleador, trabajador).

El título preliminar de la Ley 29783 contiene nueve principios, siendo los más relevantes a nuestro criterio el “Principio de Prevención”, el cual alude a la obligación del empleador de garantizar en el centro de trabajo, la implementación de medidas que protejan la vida y la salud de sus trabajadores o de aquellos, que a pesar de no tener un vínculo laboral se encuentren prestando servicios en su centro laboral; otro principio importante es el “Principio de Cooperación” el cual acorde al objetivo de la ley establece que tanto el Estado, empleadores y trabajadores, tengan una permanente colaboración en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Existe un principio dentro de este título preliminar, el “Principio de Responsabilidad”, el cual señala que el empleador debe asumir todas las implicancias económicas y legales cuando sus trabajadores sufran un accidente. Este principio es muy utilizado por la Corte Suprema, cuando establece la responsabilidad objetiva a la empresa frente a los accidentes de trabajo, sin considerar que este principio está vinculado al incumplimiento de las obligaciones de prevención de la empresa.

Dentro de las principales obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud, tenemos las siguientes obligaciones:

1. Gestionar los riesgos sin excepción, eliminándolos o ejerciendo un control sobre ellos, en caso no puedan eliminarse.
2. Informar y capacitar a sus trabajadores, sobre los riesgos que se encuentran en el centro de labores
3. Brindar equipos de protección personal adecuados, para las funciones que van a realizar, evitando de esta manera que puedan estar expuestos a algún riesgo.
4. Vigilar que efectivamente se cumplan las medidas de seguridad en el trabajo.
5. Desarrollar acciones permanentes, con el fin de perfeccionar los niveles de protección.

Es explícita la norma, al señalar que se establecen normas mínimas para la prevención de riesgos laborales, dejando a libertad de los empleadores y trabajadores establecer niveles de protección mejores a los señalados en la misma (art. 3°).

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo también establece obligaciones a cargo de los trabajadores, como el de cumplir con las normas e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo, usar adecuadamente los equipos de protección personal, no operar maquinarias para las cuales no hayan sido autorizados, comunicar al empleador toda situación que ponga en riesgo su seguridad y salud, y adoptar inmediatamente las medidas correctivas del caso (Ley 29783, 2011, art. 79).

Asimismo, al mencionar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, señala que se deben prevenir los accidentes durante el trabajo, reduciendo al mínimo dichos riesgos, en la medida *que sea razonable y factible*.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2011) no solo establece estas medidas de prevención, sino que se pronuncia sobre la responsabilidad de los empleadores, lo cual es utilizado por nuestra jurisprudencia, para establecer la responsabilidad objetiva de las empresas frente a un accidente de trabajo.

El art. 53° de la Ley señala “El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas (..) de los accidentes de trabajo”

Asimismo, el art. 94° del Reglamento al precisar la interpretación del art. 53°, señala que se requiere para la imputación de la responsabilidad al empleador, que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento del empleador en las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

En la mayoría de casaciones, como veremos en los capítulos siguientes, solo se menciona el artículo 53° de la Ley para atribuir responsabilidad civil a la empresa, sin considerar la precisión que realiza el Reglamento e incluso se realiza una interpretación de este artículo para establecerlo como precedente vinculante.

Este precedente señala: “La interpretación correcta del art. 53° de la Ley, es que una vez probada la existencia del daño sufrido por el trabajador debe atribuirse la responsabilidad al empleador por incumplimiento del deber de prevención”.

Es decir, como mencionamos anteriormente, no se demuestra el incumplimiento de las medidas de prevención, se asume que se han incumplido las obligaciones de prevención en materia de riesgos laborales.

### **2.3.3. El deber de prevención en la legislación comparada**

En España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, 1995) del 8 de noviembre, modificada el 29 de diciembre de 2014, establece que la política en materia de prevención de riesgos laborales, se articula en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, tanto de las empresas, como de los trabajadores y administraciones públicas en materia preventiva; este principio es similar a nuestro principio de cooperación.

Asimismo, hay coincidencia en cuanto a que la protección del trabajador por parte de la empresa, no solo debe limitarse a las obligaciones determinadas, sino a todas las medidas preventivas que sean necesarias implementar, para la protección del trabajador frente a los riesgos laborales.

Dentro de las definiciones de esta norma, se señala que se entenderá por *prevención* el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (Ley 31/1995, 1995, art. 4.1).

Al igual que nuestra normativa, se establecen las principales medidas que integran este deber general de prevención. Dentro de sus principios de acción preventiva estipuladas en el art. 15° de la referida Ley, establece como sus principales medidas: evitar los riesgos y evaluar los riesgos que no se puedan evitar, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evolución de la técnica y entre otras, dar las debidas instrucciones a los trabajadores. En un artículo aparte, señala la necesidad de la información, consulta y participación de los trabajadores (art. 18°).

Una de las particularidades de la normativa española, que es bastante dispersa, es el concepto de accidente de trabajo que está estipulado en art. 156° del texto de la Ley General de la Seguridad Social, que incluye dentro de su definición de accidente de trabajo, los daños que puede sufrir el trabajador al dirigirse a su trabajo, como al retorno a su domicilio desde su centro de labores. Este alcance del accidente de trabajo, ha tenido bastante desarrollo en su jurisprudencia.

Como podemos observar, nuestra normativa y la española son bastante similares en cuanto a las obligaciones del empresario y los derechos de los trabajadores.

Por el momento, nuestro país no está preparado para ampliar el accidente de trabajo, en la ida y retorno del centro de trabajo al domicilio, salvo que, a algún magistrado del Poder Judicial, se le ocurra ampliar el concepto de accidente de trabajo. Nuestros legisladores fueron sensatos, al no incluir este desplazamiento, dada la situación informal y precaria de nuestro transporte a nivel nacional y adicional a ello, porque consideramos este desplazamiento no configura un accidente de trabajo.

En Colombia, la Ley por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras Disposiciones en Materia de Salud Ocupacional (Ley 1562, 2012) igualmente destaca la seguridad y salud en el trabajo como la disciplina que busca la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Cuando define al accidente de trabajo, incluye también el que se produce durante el

traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo y viceversa, pero solo cuando el transporte lo suministre el empleador.

Existe un artículo específico para el fortalecimiento de la prevención de los riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas que presentan alta siniestralidad o están clasificadas como de alto riesgo. En nuestro país, tenemos un seguro especial para las actividades de alto riesgo, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que otorga prestaciones de salud y económicas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en aquellas actividades de riesgo que han sido comprendidas en la Ley.

En la legislación colombiana existen las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, que ofrecen una cobertura a los trabajadores para prevenir, proteger y atender los efectos de los accidentes y enfermedades que se puedan presentar en el trabajo.

En Chile, la prevención de riesgos laborales está normado en su Código de Trabajo y las Referencias. El código de trabajo sobre el deber de protección en su art 184°, inciso 1) establece que el empleador, está obligado a tomar todas las medidas indispensables para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, y en el inciso 2) establece la obligación del empleador de afiliar a sus trabajadores a un organismo administrador (Mutual de Seguridad).

La Ley de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley 16.744, 1968), que es la que aún se mantiene en Chile, desarrolla las actividades específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, como identificar los riesgos y evaluarlos, para poder implementar las medidas de prevención, entregar equipos de protección personal, entre otras.

Por lo señalado en párrafos precedentes, las legislaciones y sus criterios de prevención son bastante similares, e incluso en el caso de Chile, la norma especial sobre prevención de riesgos, es una norma vigente a la fecha, que no ha merecido alguna necesidad de modificatoria.

## **2.4. Responsabilidad civil empresarial**

### **2.4.1. Responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo bajo los alcances de nuestro Código Civil**

La responsabilidad civil de la empresa por accidentes de trabajo, es analizada de conformidad a lo dispuesto en nuestro Código Civil (Decreto Legislativo N° 295, 1984,

art. IX) vigente, teniendo en consideración, el art. IX del Título Preliminar del Código Civil, que establece que las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza.

La responsabilidad civil nace como consecuencia, de un daño ocasionado a una persona o al patrimonio de la misma; el responsable del daño ocasionado, es aquel quien debe cumplir con su deber de indemnización a la víctima. Para que se configure la responsabilidad civil, tienen que presentarse los siguientes elementos: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución para la imputación de responsabilidad civil.

Nuestro Código Civil de 1984 (Decreto Legislativo N° 295, 1984) regula y distingue dos tipos de responsabilidad civil, la responsabilidad contractual y la responsabilidad extracontractual. La principal característica de diferenciación de ambos tipos de responsabilidad, se encuentra en que en la responsabilidad contractual, existe una relación que contiene una obligación que vincula a las partes; en el caso de la responsabilidad extracontractual, no existe una obligación entre el causante del daño y la víctima. En el primer caso, la responsabilidad nace del incumplimiento de una obligación entre las partes, y en el segundo caso, el incumplimiento del deber de no causar daño a alguien.

En nuestra materia de investigación, la responsabilidad civil nace de un contrato de trabajo, donde no solo se tiene la obligación de prestar servicios y a su vez, el de recibir una retribución económica; sino también el deber del empresario como empleador, de proteger al trabajador para que no sufra algún daño en su salud física y psicológica. Esta obligación está contenida en nuestra norma de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783), que obliga al empresario a prevenir todos los riesgos posibles, para evitar o minimizar la posibilidad de que alguno de sus trabajadores sufra algún daño en el ejercicio de su actividad laboral.

La responsabilidad civil contractual que es materia de nuestro estudio, nace del incumplimiento de una obligación, que está contenida en un contrato celebrado voluntariamente por las partes; sin embargo, el contrato no solo es fuente de obligaciones, también la ley es fuente de obligaciones y en nuestro caso, nuestra normativa sobre seguridad y salud en el trabajo es la fuente de obligación que se encuentra contenida en el contrato celebrado entre la empresa y el trabajador.



Nuestro Código Civil en el capítulo de inexecución de obligaciones, regula la responsabilidad civil contractual; por lo tanto, estamos hablando de una responsabilidad obligacional.

La responsabilidad civil como institución jurídica, tiene como finalidad el resarcimiento o indemnización de los daños ocasionados a otras personas, para ello, debe identificarse al sujeto que fue responsable de que ocurra ese accidente. Para atribuir la responsabilidad, y la consiguiente obligación de asumir los costos de dicha reparación, debe probarse que el sujeto causante del daño, actuó con culpa (omisión de la diligencia exigible) o dolo (deliberadamente). Esta obligación de indemnizar incluye tanto los daños patrimoniales como los extrapatrimoniales, que haya sufrido la víctima del daño ocasionado.

En ese sentido, nos dirigimos a analizar la responsabilidad civil de la empresa como responsabilidad contractual, la misma que está regulada en el Título IX sobre inexecución de obligaciones.

El capítulo primero describe los factores de atribución, para poder establecer la imputación de responsabilidad al deudor, por el incumplimiento de su obligación. Entre los factores de atribución, se encuentra el dolo y la culpa, esta última con distintos grados de responsabilidad: culpa inexcusable o culpa leve

Nuestra normativa, al regular los factores de atribución, como la culpa leve o culpa inexcusable, establece también el alcance de la indemnización. El Código Civil (Decreto Legislativo N° 295, 1984, art. 1321) señala que “si la inexecución de la obligación (..) obedece a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que la obligación fue contraída”, en el caso de la culpa inexcusable, la conducta obedece al incumplimiento de la obligación por una negligencia grave, en ese sentido, la indemnización debe comprender todos los daños que forman parte de dicha reparación.

Con relación a las conductas o causales eximentes de responsabilidad civil, en la responsabilidad contractual, tenemos las siguientes disposiciones, en el caso del deudor que actúa con la diligencia ordinaria requerida, es inimputable por la inexecución de la obligación. Como mencionamos en el párrafo precedente, la culpa es un factor de atribución de responsabilidad; la culpa es la conducta negligente que ocasiona un daño a una persona o al patrimonio de ésta (Decreto Legislativo N° 295, 1984, art. 1314).

Por ello, al momento de establecer la responsabilidad civil empresarial frente al accidente de trabajo, debemos verificar primero, si la empresa actuó de manera diligente y si fue así, no debería imputársele la responsabilidad civil.

Otro factor eximente de responsabilidad, es cuando se presenta un caso fortuito o de fuerza mayor, que impide la ejecución de la obligación (Decreto Legislativo N° 295, 1984, art. 1315). Este factor eximente de responsabilidad, nos permite fundamentar nuestra posición de que existen eventos absolutamente imprevisibles, que no pueden ser imputados a la empresa; como el caso de un asalto a un trabajador, que incluso contaba con seguridad durante su faena laboral. La delincuencia es un elemento muy presente en nuestro país, todos estamos expuestos a ello; por lo que esta situación no puede ser prevenida por la empresa, debido a que es materialmente imposible determinar cuándo puede ocurrir este evento.

De acuerdo a lo anteriormente señalado, el art 1317° (Decreto Legislativo N° 295, 1984) señala que el deudor, en este caso el empresario, no responde de los daños y perjuicios por inexecución de obligaciones por causas no imputables.

En el caso de que el deudor haya actuado con dolo, culpa leve o inexcusable, debe indemnizar a la víctima por los daños y perjuicios ocasionados, En el segundo párrafo menciona el resarcimiento por la inexecución de la obligación que comprende el daño emergente y el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inexecución. Nuestro Código Civil utiliza indistintamente el término “indemnizar” y “resarcir” (Decreto Legislativo N° 295, 1984, art. 1321).

En la responsabilidad civil contractual, la prueba del dolo o culpa inexcusable corresponde al perjudicado por la inexecución de la obligación; en nuestro caso, es el trabajador afectado por el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, a cargo del empresario, asimismo, debe probar los daños, perjuicios y su cuantía. En caso de no poder probarse la cuantía, lo hará el juez con una valoración equitativa (Decreto Legislativo N° 295, 1984, art. 1332). Esta valoración equitativa es la que genera muchos cuestionamientos, porque se considera que no existe una uniformidad, al momento de establecer los montos tanto patrimoniales como extra patrimoniales.

Cuando nos referimos a los daños extra patrimoniales en la responsabilidad civil contractual, nos referimos al “daño moral”, y siempre que se haya generado el mismo, debe ser resarcido. Este daño, igualmente en cuanto a su cuantificación, genera mucha confusión e inequidad de parte de nuestros jueces, toda vez que es difícil establecer un monto para reparar este daño, por ello se señala que solo tiene una función aflictivo consolatoria.

La responsabilidad extracontractual está regulada en la sección sexta, los factores de atribución en este tipo de responsabilidad son igualmente el dolo y la culpa

o por el uso de un bien riesgoso o por ejercer una actividad riesgosa que cause daño a otro (Decreto Legislativo N° 295, 1984, art. 1969 y 1970). Otro elemento común en ambos tipos de responsabilidad es que en ambos, se exime de la obligación de reparar el daño si este fue causado por un caso fortuito o de fuerza mayor (art. 1972).

En la responsabilidad extracontractual, la indemnización comprende el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral. En este tipo de responsabilidad el descargo por falta de dolo o culpa corresponde al autor del daño.

Este es el marco general de la responsabilidad civil en nuestro país; en los siguientes subcapítulos, analizaremos la responsabilidad civil de la empresa enfocada en la responsabilidad objetiva o subjetiva, que es uno de los puntos claves que constituyen el objetivo de nuestra investigación y que está estrechamente vinculada con el deber de prevención que es una obligación de medios.

#### **2.4.2. Definición de la responsabilidad civil empresarial. Posiciones en la doctrina**

Hernández (2006) señala que para que surja la responsabilidad empresarial, deben presentarse los tres elementos imprescindibles: relación contractual entre empresa y trabajador, una actuación del empresario (positiva o negativa en supuestos de prevención), y siendo esta última una actuación antijurídica, como consecuencia de dicha acción negativa, se produce un daño al trabajador. Por ello, a partir de dichos elementos y tomando en consideración el nexo de causalidad, se podría hablar de una imputación jurídica contra el empresario.

Cuando Hernández desarrolla la actuación antijurídica de la empresa, considera que esta debe plantearse desde el contenido de la obligación, y no puede ser entendida en términos absolutos, toda vez que considera que en la realidad hay una serie de riesgos, que no pueden ser evitables para la empresa, por ser actividades que tienen riesgos más altos que otros. Por esta parte, en nuestro país existe el SCTR (Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo), el cual ha sido diseñado para actividades de alto riesgo, como minería, construcción, aeronáutica, entre otros.

Martínez (2015) se refiere a Demogue, a quien se le atribuye, como hemos visto en párrafos precedentes, la autoría de la clasificación de las obligaciones en obligaciones de medios y de resultado. Señala el autor, sobre el marco básico de las obligaciones contractuales, frente a un incumplimiento contractual, lo que debe analizarse es a lo que se obligó el deudor, si la obligación es de medios, el deudor debería cumplir una conducta diligente que procure conseguir el objetivo, a pesar de

que dicho resultado no pueda obtenerse; si se trata, por el contrario, de una obligación de resultado, el resultado debe obtenerse. Asimismo, Martínez expone sobre el factor de atribución de responsabilidad, ante una obligación de resultado, la atribución de responsabilidad será objetiva, sin analizar la culpa o dolo, a diferencia de la obligación de medios que es una responsabilidad subjetiva.

Estas opiniones refuerzan la postura que el análisis de la responsabilidad de la empresa, se ciñe al análisis de las acciones que realizó la empresa, con el objetivo de evitar o reducir las posibilidades de accidentes en sus trabajadores.

El análisis de la responsabilidad civil se activa frente a un accidente de trabajo, sin embargo, las medidas de prevención que ha implementado la empresa igualmente han logrado evitar mayores accidentes de trabajo.

Distintas teorías se enfocan hacia un actuar diligente y no exigir más allá de lo que puede realizar la empresa; desde este punto de análisis, debería eliminarse la responsabilidad objetiva a la empresa, y no solo imputarle la responsabilidad por un principio de inequidad entre ambas partes, empresa frente al trabajador, basado en la inequidad patrimonial y la situación de subordinación del trabajador frente al empleador.

En la materia que venimos desarrollando, al hablar de causalidad respecto a la determinación de la causa que origina el daño, el autor menciona cuatro perspectivas: la equivalencia de condiciones, que es evaluar la causa de la causa; la causa próxima, que considera solo la causa directa e inmediata del daño; la causa eficiente, que busca individualizar la causa que tiene la fuerza suficiente individualmente para producir el daño.

Como señala Hernández (2006):

Todos estos planteamientos sobre el nexo causal no son capaces de establecer una seguridad absoluta; de ahí que no esté de más que a efectos prácticos haya que analizar cada situación en concreto para utilizar una u otra teoría y establecer de manera individualizada el nexo de causalidad. (p. 93)

Lo expuesto y desarrollado en estos párrafos, busca explicar el contenido de la responsabilidad civil, lo cual es importante para el reforzamiento de si el deber de prevención constituye una obligación de medios o de resultado, toda vez que la responsabilidad está relacionada con las acciones que haya implementado la empresa, con el fin de evitar las situaciones de riesgo, apelando más a una responsabilidad subjetiva, enfocada en la conducta del empresario.

Martínez (2015) establece tres criterios para determinar si estamos ante una obligación de medios: el primer criterio es la voluntad de las partes, la misma que debe estar expresada en el contrato y definida como una obligación de dar, hacer o no hacer, y dentro de ellas, ver si es de medios o de resultado. Las obligaciones de dar y no hacer serían obligaciones de resultado y dentro de las obligaciones de hacer, podemos distinguir si es de medios o de resultado, de acuerdo a los criterios ya expuestos.

Como segundo criterio, señala la naturaleza de lo debido, y para ello, debe observarse si el deudor se comprometió a una conducta diligente o a lograr un resultado específico.

El tercer criterio que establece y ha sido mencionado anteriormente en la doctrina, pero el autor lo pone de manera más precisa, señalando el *alea*, teniendo mucha vinculación con lo anteriormente señalado, sobre lo imprevisible o incierto del resultado de una obligación. Esto es, si la prestación a cargo del deudor depende totalmente de su voluntad o de otros factores ajenos a la misma.

Para Messina (2004) “el criterio para valorar el derecho no es el principio absoluto de verdad, sino otro más relativo de finalidad o funcionalidad (...) la perspectiva funcional no se interesa por la descripción sino por las consecuencias” (p. 45). Señala como ejemplo, los ordenamientos jurídicos como el nuestro regidos por la culpa, los daños por accidentes sin culpa los terminará pagando la propia víctima. Para evitar esto se ha creado el seguro social.

Con relación a los accidentes, señala que cualquier sistema de responsabilidad civil debe ser justo y reducir el costo de los accidentes, como reducción del costo primario, la “prevención” el costo secundario, “el fraccionamiento de los daños”; esta distribución de daños se daría a través de la seguridad social, el seguro privado o voluntario y la responsabilidad de la empresa como sujeto en capacidad de contratar un seguro a favor de su trabajador.

D’amico (2015) al referirse al régimen de la responsabilidad contractual, señala la estrecha vinculación entre el contenido propio de cada obligación y la regla que gobierna ante un incumplimiento la responsabilidad del deudor. Para el autor, la distinción entre obligaciones de medios y de resultado, sirven como fundamento para establecer la responsabilidad del deudor. Señala el autor “La responsabilidad contractual actuará como una responsabilidad “subjetiva” basada en la culpa en el caso de medios y como responsabilidad objetiva en el caso de resultados” (p. 25)

Según el autor, en el caso de obligaciones de medios, una vez el acreedor haya probado la falta de diligencia del deudor, ya no podría alegar el deudor alguna causa

extraña que impidió el cumplimiento de la obligación, toda vez que, en este tipo de obligaciones, es la negligencia uno de los factores determinantes de la responsabilidad.

Para el autor nacional Uriburu (2009), para poder determinar la responsabilidad contractual, se debe analizar si la obligación es de resultados o medios, es decir, a qué se obligó el deudor (dar, hacer o no hacer) o si el deudor se obligó a prestar una conducta diligente, que procure alcanzar el resultado requerido por el acreedor, sin prometer alcanzarlo. Por el contrario, si estamos ante una obligación de resultado, la culpa se presume desde que no se alcanza el resultado.

Consideramos que Uriburu describe claramente cómo se establece la culpa en relación al comportamiento del deudor, de acuerdo a nuestro Código Civil, refiere Uriburu, la culpa inexcusable se configura cuando el deudor actúa sea realizando alguna acción u omitiéndola, sabiendo la probabilidad del peligro, hace referencia a algunos dominios especiales como el transporte aéreo o marítimo y ante las enfermedades o accidentes laborales, entre otros. En el caso de culpa grave, lo atribuye como la omisión de precauciones básicas que cualquier persona, incluso menos cauta, lo hubiera podido prever; finalmente la culpa leve la define como una falta de diligencia ordinaria (pp. 126-127).

Taboada (2001) señala sobre la responsabilidad civil, que en realidad la responsabilidad contractual debería llamarse responsabilidad obligacional, esto es bastante coherente, teniendo en consideración que la obligación no solo nace del contrato sino de la Ley, que es punto fundamental de nuestra investigación, toda vez que las obligaciones a cargo del empresario han sido impuestas por ley, en materia de seguridad y salud en el trabajo. El autor señala asimismo, que la antijuridicidad y el comportamiento, siempre es típico en materia de ejecución obligacional; es decir, que las conductas y tipos de culpa están en nuestro Código Civil, esto a diferencia de la responsabilidad extra contractual, donde sí debe establecerse cuando hay responsabilidad civil. Señala el autor, que la antijuridicidad típica contractual, está expresamente prevista en el art. 1321° del Código Civil.

Al diferenciar entre ambos tipos de responsabilidad, señala que existe una estructura común en ambos aspectos de la responsabilidad civil, la conducta antijurídica no solo cuando contraviene norma prohibitiva, sino cuando la conducta afecta al sistema jurídico en su totalidad; el daño causado (patrimonial o extra patrimonial), la relación de causalidad ( en el ámbito contractual como la causa inmediata y directa), sobre el factor de atribución, señala que en el ámbito contractual el factor de atribución es la culpa. Por nuestra parte, adicionamos que otro elemento común, es el factor eximente de

responsabilidad en ambos ámbitos, la presencia de un caso fortuito o fuerza mayor que impide el cumplimiento del deber o de la obligación contraída.

Señala el autor, que el objeto de los sistemas de responsabilidad civil no busca sancionar la conducta antijurídica, lo que se busca es que se indemnicen los daños por incumplimiento de obligaciones o por responsabilidad extracontractual.

### **2.4.3. Alcances de la responsabilidad civil empresarial**

Sobre la responsabilidad Civil, Velarde (2008) señala y explica los efectos de los distintos tipos de responsabilidad, como responsabilidad objetiva y subjetiva. En la responsabilidad objetiva, Velarde explica, si se genera un daño a otro, va a tener que asumir todas las consecuencias de los daños ocasionados por ello, adicional a los costos privados que asume para evitar la producción de daños, debe asumir los costos sociales que pueden ser mayores a los costos privados.

El empresario, por lo tanto, puede no tomar excesivas medidas de precauciones, sino solo un nivel de precaución razonable, teniendo en consideración, que los costos privados en las medidas de prevención, podrían generar un excesivo gasto en su actividad. En la responsabilidad subjetiva, Velarde expone que a diferencia, el que provoca un daño a otro, debe asumir todas las consecuencias de los daños ocasionados, siempre y cuando haya actuado de manera negligente; por lo tanto, deberá actuar con la diligencia necesaria, ya que sabe que actuando de esta manera evitará los costos sociales, sin llegar a un nivel mayor de exigencia en sus medidas de prevención, ya que cumpliendo las medidas de prevención adecuadas será suficiente.

Coincidimos con lo señalado por Velarde (2008) cuando señala que:

Desde la óptica del sistema de administración de justicia, resultará más onerosa la asunción de una regla subjetiva que objetiva. Ello debido a que, en un sistema de responsabilidad objetivo únicamente debe demostrarse la magnitud de los daños ocasionados, en un sistema subjetivo las cortes deberán establecer el nivel de precauciones adoptado por quien realizó la actividad en cuestión y, seguidamente el nivel de precauciones que debió tomarse. (p. 271).

Al respecto, Hernández (2006) considera que “(..) El incumplimiento empresarial se va a producir no solo cuando no se hayan adoptado las medidas preventivas previstas por el ordenamiento, sino también cuando dejan de adoptarse otras, que no estaban previstas expresamente por el ordenamiento” (p. 66).

Este es un argumento que debe tomarse en cuenta, al momento de establecer una responsabilidad a la empresa, pues no es suficiente argumentar que se hizo todo lo que la normativa ordena, sino que el deber de prevención alcanza a que la empresa garantice que cumplió con asegurar todos los riesgos, con la debida oportunidad y diligencia,

Hernández (2006) añade que “si bien (..) como punto de partida hemos de afirmar la necesidad de culpa o dolo como vías de imputación de la responsabilidad empresarial se ha producido una tensión hacia la objetivación de la responsabilidad” (p. 80).

Hernández (2006) explica que:

Este proceso de objetivación de la responsabilidad se ha articulado sobre la base de la teoría del riesgo social, a tenor de la cual el sujeto beneficiario del proceso productivo, que crea las condiciones de riesgo, responde de los daños que dicho proceso causa al trabajador, pues si se beneficia del mismo, también ha de hacer frente a las consecuencias dañosas que origina. (p. 88)

Este proceso de objetivación de la responsabilidad que menciona Hernández (2006), basado en la teoría del riesgo social profesional, es uno de los fundamentos que pueden sostener las decisiones de atribución de responsabilidad objetiva en el ámbito jurisprudencial de nuestro país, sin embargo, y como se señala en el problema de la presente investigación, en la mayoría de decisiones judiciales se observa una tendencia a nivel de la Corte Suprema a no estimar las pruebas y los hechos que ya han sido en muchos casos presentadas y valoradas en las instancias inferiores.

Por ello, al desconocer las pruebas y los hechos y asumiendo como uno de sus fundamentos el deber amplio e ilimitado del deber de protección del empleador sobre su trabajador, establece la responsabilidad objetiva y de esta manera, evita analizar si se ha presentado alguna conducta antijurídica, porque esto le resultaría más oneroso. Por ello, con el objetivo de cumplir la finalidad resarcitoria, ya tiene establecido quien deberá indemnizar, sin valorar si se incumplió alguna obligación y si este incumplimiento se originó por culpa del empresario.

Nuestra posición se inclina por señalar que la Corte Suprema, tiene una falta de interés en el análisis del caso concreto, el mismo que ya ha sido evaluado por la primera instancia, quien ha tenido acceso a las pruebas y a los hechos ocurridos. Uno de los principales fines de la casación, según lo norma el Código Procesal Civil, es “la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto“(Resolución Ministerial N°



10-93-JUS, 1993, art. 384), el caso concreto ya ha sido analizado por la instancia inferior, sin embargo, esto no es valorado por el magistrado de la Corte, porque como mencionamos anteriormente, siempre atribuirá la responsabilidad a la empresa.

Continuando con los alcances de la responsabilidad civil empresarial, en su deber de prevención y los alcances de esta obligación,

Menciona Aramendi (1998):

Solo si lo acontecido escapa a toda racionalidad, a toda la lógica que aporta la experiencia profesional del sector y el devenir natural de los acontecimientos, si en definitiva lo ocurrido entra en el terreno de lo imprevisible, es cuando el accidente puede entenderse que no es consecuencia del incumplimiento del deber de seguridad. (p. 83)

De acuerdo a los párrafos precedentes, se puede ir concluyendo que entre las diversas posturas de distintos juristas hay un razonamiento en común: no solo debe exigirse a la empresa realizar las actividades de prevención señaladas por la normativa, sino también aquellas otras actividades, que, si bien no están reguladas, cumplan con garantizar la eliminación de riesgos, por el contrario, si existe algún evento que no pueda prever el empleador por ser algo imprevisible, no sería consecuencia del deber de prevención a cargo del empleador, teniendo en consideración, que no se le puede exigir a la empresa más allá de lo que materialmente pueda controlar y prevenir.

La tendencia a la objetivación podría sustentarse en la teoría del riesgo social profesional, aquel que se beneficia del trabajo de otro, y crea las condiciones de riesgo está obligado a reparar los daños causados a este.

Esto constituye un supuesto, en las Casaciones que mostraremos más adelante, no existe algún fundamento central que sustente la posición de la Corte Suprema

San Martín (2008) expone sobre la imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo, señalando algunas posturas asumidas por los Tribunales Superiores de Justicia de España y los Tribunales Central de Trabajo: la imprudencia del trabajador es importante de analizarla, toda vez, que esta puede romper el nexo causal entre el daño ocasionado sobre el trabajador y la responsabilidad de la empresa.

San Martín (2008) propone algunos criterios importantes que pueden coadyuvar en la confirmación de la hipótesis de esta investigación:

El deber de cuidado del empresario comprende solo los riesgos previsibles anticipadamente, en el contorno de las tareas propias del

puesto de trabajo, por eso la imprudencia temeraria del trabajador exonera de responsabilidad al empresario. (p. 68)

Cuando se menciona las tareas propias del puesto de trabajo y los riesgos previsibles, se refiere a aquellos que normalmente la empresa puede identificar y prevenirlos. En el centro de labores, la identificación de los riesgos, es de fácil acceso tanto para los empleadores como para los trabajadores, por ello, las precauciones para evitar los accidentes de trabajo competen a ambas partes. Coincidimos con el autor que la imprudencia o negligencia del trabajador rompe el nexo causal entre el daño al trabajador y la responsabilidad del empresario.

La conducta imprudente del trabajador es un elemento relevante para exonerar de responsabilidad al empresario, a pesar de la opinión de algunos magistrados que consideran que el empresario es responsable por no haber ejercido vigilancia sobre ellos o por haber contratado trabajadores negligentes.

Ponemos como ejemplo la conducta de un trabajador, que a pesar de haber sido informado de los riesgos que puede padecer, asume una conducta temeraria infringiendo las reglas de seguridad. En este supuesto, el trabajador se encuentra redactando una resolución y elaborando una liquidación ante una solicitud de un cliente; sin embargo, a pesar de ser advertido por su jefe inmediato que al momento de levantarse, se percate que a su costado se encuentra una torre de expedientes que el mismo trabajador los ha puesto en ese lugar, sin prever que puede sufrir algún daño, en lugar de usar el anaquel que la empresa ha colocado para evitar accidentes, como consecuencia de su actuar negligente sufre una caída. En este caso, la empresa no es responsable por este accidente, cumplió con su obligación de indicar los riesgos y el trabajador incumplió su obligación de seguir las instrucciones dadas por su empleador.

Consideramos que el empresario no solo debe indicar verbalmente lo que no debe hacer el trabajador, sino tener una vigilancia programada de acuerdo a las zonas de mayor riesgo para que se cumpla con lo indicado y poner de manera visible dichas indicaciones, esto podría exonerarlo de culpa ante un posible accidente.

Cabe señalar, que son frecuentes las discrepancias en el ámbito judicial, donde el empresario señala que cumplió con brindar las indicaciones y capacitación sobre el puesto de trabajo, y el trabajador lo niega, ante ello, el Juez da la razón al trabajador

San Martín (2008) explica sobre el alcance del deber de cuidado del empresario, señalando "Se ha dicho que el deber de cuidado ha de interpretarse restrictivamente, pues lo contrario supondría obligar al empresario a realizar un examen previo o

averiguación de peligrosidad de cualquier actuación laboral, lo que conduciría a la parálisis productiva” (p. 69).

Esto es cierto, la diligencia exigida al empresario no puede ser tan excesiva que conlleve finalmente a que la actividad de la empresa esté más preocupada en evitar los riesgos laborales, que cumplir con sus actividades productivas, que finalmente le van a asegurar los recursos necesarios para poder implementar estas medidas de prevención, con el presupuesto adecuado.

#### **2.4.4. Los daños y sus clases**

Los daños podemos clasificarlos en daños patrimoniales y extra patrimoniales, estos daños forman parte de la indemnización que debe asumir el sujeto responsable, cuya conducta originó un perjuicio a otro, sea por responsabilidad contractual o extracontractual. La importancia de mencionarlos en esta investigación, es porque en nuestro sistema civil, la finalidad es reparar el daño causado, y de ser posible, que la persona afectada recupere su estado anterior al perjuicio sufrido y esto depende del monto indemnizatorio que se otorgue a la parte afectada.

En esta cuantificación del daño, intervienen los jueces laborales, que como veremos en capítulos posteriores, no tienen alguna uniformidad en los montos resarcitorios, estableciendo sumas sin fundamento alguno, que permitan tener certeza que dicho montos puedan reparar los daños ocasionados o cubrir la mayor parte de la afectación.

Sin embargo, existen sentencias, en las cuales se cuantifica el monto indemnizatorio de acuerdo a la edad del trabajador o a través de tablas que se utilizan para otro tipo de accidente, pero permiten cuantificar con mayor uniformidad los daños

En los daños patrimoniales se encuentran el daño emergente y el lucro cesante, el daño emergente es el patrimonio afectado al momento de ocasionarse el hecho generador de la responsabilidad civil, es decir la disminución de su patrimonio. Por ejemplo, si un trabajador sufre un accidente de trabajo, necesita cubrir inmediatamente los gastos de su atención médica, que en la mayoría de casos es cubierta por la propia empresa, de no ser así, el trabajador accidentado inicia la demanda para obtener la indemnización de ese perjuicio económico que ha sufrido

Si como consecuencia de ello, el trabajador queda incapacitado, no podrá seguir trabajando. En este momento, se configura el lucro cesante, es decir, el accidente no le ha permitido cobrar las remuneraciones que debería haber recibido si no sufría este accidente que lo incapacitó y no le permite retornar al trabajo con las mismas funciones

que antes ejecutaba, esto es, la pérdida de un patrimonio que ya había sido previsto por la víctima.

Sobre los daños extra patrimoniales, tenemos en primer lugar al daño moral; este daño igualmente es reconocido para la responsabilidad contractual y extracontractual, pero no cuenta con una definición en nuestro Código Civil.

El daño moral no es un daño patrimonial, pero puede surgir como consecuencia de la afectación que sufre la persona en su patrimonio. El daño moral es una afectación a los sentimientos de una persona, no puede ser cuantificable; este nace en la esfera espiritual del individuo, y la probanza del mismo solo podría basarse en casos donde existe mayor certeza del daño moral, como la pérdida de una madre, de un hijo, la pérdida de la capacidad física o la pérdida de algunos miembros del cuerpo. Todas estas situaciones son justificativas de una reparación por daño moral, pero es difícil cuantificarlos, al no existir una probanza cierta sobre ellos.

El daño a la persona, tampoco tiene una definición en nuestra normativa, pero la doctrina considera que este daño a la persona debería incluir el daño moral, toda vez, que el daño a la persona no solo abarca el daño moral, sino debería contemplar todos los otros daños que afecten a la persona, como los daños en su patrimonio.

Existe otro tipo de daño que es el “daño al proyecto de vida”, este tipo de daño está vinculado a la libertad del individuo de poder decidir qué hacer en el futuro, convertirse en un profesional, recorrer el mundo; nadie puede ingresar en la esfera individual de la persona y poder anticipar cuáles son sus proyectos de vida. Quizás el proyecto de vida que la persona anhelaba antes de sufrir el accidente, no iba a concretarse, pero eso nadie lo puede asegurar, nadie puede asegurar que los proyectos de vida se concreten. El ejemplo clásico en este tipo de daños es el músico que toca piano que pierde varios dedos de su mano; acá es más certero el daño a su proyecto de vida, pero como la vida en realidad es un proyecto, nadie puede asegurar que se concreten los proyectos de vida.

El problema se presenta, cuando se van ampliando a nivel de la jurisprudencia distintos tipos de daños, y la cuantía de los mismos no pueden ser estimados por los jueces y deben recurrir a la “valoración equitativa” sin alcanzar alguna uniformidad en los montos determinados en las sentencias judiciales, generando inequidad ante situaciones similares.

Por ello, el daño al proyecto de vida, podría ser un componente del daño moral o del daño a la persona, no es necesario crear otro tipo de daño, el daño moral o el daño

a la persona deberían contener todas las aflicciones merecedoras de reparación que crean los jueces.

#### **2.4.5. Los presupuestos de la responsabilidad civil**

Los presupuestos de la Responsabilidad Civil son importantes de mencionar en esta investigación, porque de no presentarse estos presupuestos, no debería configurarse alguna responsabilidad civil en el ámbito contractual. Los presupuestos de responsabilidad civil son los siguientes:

1. La conducta antijurídica, es la conducta que contraviene las normas legales, es decir, aquella conducta que no cumple una obligación, la misma que está contenida en el art. 1321° de nuestro Código Civil. En la responsabilidad extracontractual no se establece la responsabilidad civil por incumplir una norma prohibitiva, sino por la conducta que viola el sistema jurídico, sin estar necesariamente tipificada como una obligación.
2. El daño causado, es el presupuesto más importante de la responsabilidad civil, toda vez que sin daño no puede configurarse una responsabilidad civil, este daño como hemos mencionado en párrafos anteriores, puede generar daños patrimoniales y no patrimoniales. El daño genera una afectación de los derechos subjetivos del individuo, en sentido amplio, que pueden ir desde la pérdida de un patrimonio hasta daños causados a la salud física y psíquica del individuo.
3. La relación de causalidad, es la relación de causa a efecto, es decir, es la conducta antijurídica la que debe haber ocasionado el daño; sin esta causalidad no existe la responsabilidad civil como el mismo Código Civil lo señala y establece como eximentes de responsabilidad civil, entre otros, el caso fortuito o de fuerza mayor.
4. Factores de atribución: Los factores de atribución de la responsabilidad civil son la culpa y el dolo. En la responsabilidad contractual existen diferentes grados de culpa, como la culpa leve y la culpa inexcusable.

#### **2.5. Toma de posición sobre aspectos teóricos**

Nuestro marco constitucional no contiene alguna referencia específica al accidente de trabajo, sin embargo, al establecer los derechos fundamentales de la persona, señala el “derecho a la vida, a su integridad moral, física y psíquica”, como consecuencia de ello, ningún trabajo debería generar algún daño a la vida, ni a la integridad de la persona. La Constitución Política de nuestro país señala que el trabajo

es “un deber y derecho de la persona y un medio de realización personal y de su bienestar social”, por ello, el empleador garantiza una remuneración mínima, un horario de trabajo, y la seguridad en su trabajo (Const., 1993, art. 22).

Sobre la libertad de empresa, la Constitución Política (Const., 1993, art. 59), señala que “el Estado (..) garantiza la libertad de empresa (...), precisando que el ejercicio de estas libertades (..) no puede ser lesivo a la moral, ni a la salud ni a la seguridad pública”. Somos conscientes que el desarrollo de las actividades empresariales genera cambios importantes en las formas de trabajo, mercados globales, innovación tecnológica y cada vez, el espacio físico tiene una importancia secundaria.

El teletrabajo, que ya está normado en nuestro país mediante la Ley que regula el Teletrabajo (Ley 30036, 2013) y su Reglamento, señala en relación a los derechos que tiene garantizado el teletrabajador, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del trabajo (DS N° 009-2015-TR, 2015, art. 6, inciso d). Esta nueva modalidad de trabajo en nuestro país, va a generar diferentes análisis respecto a los accidentes de trabajo y la responsabilidad civil de la empresa.

La definición del accidente de trabajo es importante, porque es uno de los fundamentos principales al sustentar la responsabilidad objetiva que atribuye la Corte Suprema a la empresa frente a los accidentes de trabajo. En las casaciones se menciona la definición de accidente de trabajo y si el evento cumple con dichas características, se atribuye la responsabilidad a la empresa, a pesar de que esta definición, no contiene alguna mención a la atribución de responsabilidad civil.

El Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo la define, teniendo como principales elementos: un suceso repentino con ocasión del trabajo, lesión, invalidez o muerte y este accidente puede producirse fuera del horario y lugar de trabajo.

Sobre la naturaleza jurídica del deber de prevención, existe un debate doctrinario a la fecha, sobre si este “Deber de Prevención”, como obligación del empleador, constituye una obligación de medios o de resultado. Consideramos de la discusión teórica estudiada para fines de la presente investigación, que no podríamos considerarla una obligación de resultado, toda vez que no se puede satisfacer la expectativa o interés de que no se produzca algún accidente de trabajo.

Como refuerzo de nuestra posición y en complemento de lo señalado, un elemento relevante para demostrar que estamos ante una obligación de medios es analizar la certidumbre o incertidumbre en la obtención del resultado. La prevención

como su propio nombre lo señala, busca evitar se produzca algún accidente de trabajo, pero la certeza que esto no ocurra, no es posible garantizarlo.

La obligación nace de un contrato laboral, donde el deudor de la seguridad en el trabajo es la empresa empleadora y el acreedor de dicha obligación es el trabajador. La empresa está obligada a implementar las medidas de seguridad para que no ocurran accidentes laborales, y como consecuencia de ello, debería generarse una disminución de los accidentes laborales; si la empresa es diligente en instalar las medidas adecuadas de prevención, va a disminuir la ocurrencia de accidentes de trabajo, pero no podrá evitar ocurra algún accidente con ocasión del trabajo, toda vez, que el accidente puede originarse por causas externas que no alcanzan al deber de prevención del empresario.

Como lo señalan Castillo y Rivas (2014), posición que compartimos, no basta que el evento (accidente de trabajo) sea absolutamente imprevisible, sino que la acción preventiva para que no ocurra este evento fuera muy superior a una diligencia estándar que se le pide al deudor (empresario).

La determinación de la responsabilidad civil de la empresa frente a los accidentes de trabajo, entendida como el incumplimiento de sus obligaciones de prevención de riesgos laborales, constituye una obligación de medios, por lo tanto, debe ser analizada teniendo en consideración la conducta del empresario, desde un análisis de responsabilidad subjetiva, en el cual se determine si actuó de manera negligente al no cumplir con alguna obligación en materia preventiva o si por el contrario, actuó de manera diligente y el accidente de trabajo se produjo por un evento ajeno a su conducta, como un daño ocasionado por un tercero u otro evento que no esté dentro del alcance de prevención del empresario.

La Responsabilidad Civil en materia de accidentes de trabajo surge ante el incumplimiento de la obligación de prevención de riesgos laborales. Si el empresario no incumplió sus obligaciones, por lo tanto, no actuó de manera negligente, esta exonerado de responsabilidad civil.

Por ello, si no se presenta el factor de atribución de culpa y ocurre un accidente de trabajo, los daños los terminaría pagando la víctima, por eso existe el seguro social que cubre los accidentes que pueda sufrir el trabajador. Siempre van a existir accidentes de trabajo donde no existe la culpa de la empresa ni del trabajador, por eso la importancia del seguro social, que cubre los costos de accidentes y enfermedades que se sustenta en la teoría del riesgo social.

Si se adopta un modelo de responsabilidad objetiva, el empresario no solo debe asumir los costos privados para la prevención de accidentes, sino también deberá asumir los costos sociales que pueden ser más onerosos que los costos privados.

Como consecuencia de ello, la empresa puede considerar mantener un nivel de precauciones mínimo, para no elevar sus costos privados. En la responsabilidad subjetiva, sí debe asumir los costos sociales por su conducta negligente; para evitar estos costos sociales debe modificar su conducta y actuar de manera diligente. La diligencia implica no solo establecer las medidas de prevención razonables, sino todas aquellas medidas adicionales que mejoren la prevención de riesgos laborales en beneficio de sus trabajadores.

La tendencia a la objetivación de la responsabilidad civil, por parte de la Corte Suprema y al no contener sus pronunciamientos, suficiente fundamentación, podemos atribuirlos a que se sustentan sobre la base de la teoría del riesgo social profesional, esto significa que quien crea las condiciones de riesgo, debe responder de los daños que esos riesgos producen al trabajador, es decir, si se beneficia del mismo, debe responder por los daños ocasionados, y se sustenta igualmente, en el deber amplio e ilimitado que considera la Corte Suprema está contenido en el deber de protección del empleador frente a su trabajador.

Nuestro cuestionamiento nace como veremos más adelante desde el momento en que nuestra Corte Suprema, presume tanto el incumplimiento del deber de prevención del empresario, como la presunción de culpa, para atribuir la responsabilidad civil a la empresa.

Otra de las obligaciones dentro de la obligación general de prevención que es analizada por nuestra jurisprudencia, es el deber de vigilancia; este deber debe ser entendido de manera razonable, toda vez, que la empresa no puede estar en permanente vigilancia de los riesgos en su centro de labores y del cumplimiento de las medidas de prevención por parte de sus trabajadores, e esto podría generar una parálisis productiva. Por ello, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, dispone que el trabajador está obligado igualmente a detectar cualquier riesgo y dar aviso del mismo a sus superiores.

Para la Corte Suprema, cuando se produce un accidente por negligencia del trabajador, obedece al incumplimiento del deber de vigilancia de la empresa.

La responsabilidad civil tiene como objetivo la indemnización de los daños sufridos por la víctima; los daños están divididos en dos clases, los daños patrimoniales y los daños extra patrimoniales.



La mayor discusión se ha dado en la cuantificación de los daños no patrimoniales. El daño a la persona está contenido en la indemnización por responsabilidad extracontractual, pero los jueces laborales lo incluyen indistintamente como parte de la indemnización cuando se configura la responsabilidad contractual. El daño moral si está incluido como objeto de resarcimiento en ambos tipos de responsabilidad. En este momento, contamos con tres tipos de daños por ello, la confusión que surge sobre los alcances de cada uno de ellos. Si los jueces van a optar por considerar ambos daños (daño a la persona y daño moral), podrían incluir dentro del daño a la persona, el daño moral. Otro tipo de daño creado por la jurisprudencia es el daño al proyecto de vida, el cual, a nuestro parecer es bastante cuestionable, toda vez, que el futuro de la vida de una persona que se invalide o fallece es impredecible.

Otro tema de suma relevancia son los presupuestos que deben concurrir para que pueda atribuirse la responsabilidad civil, uno de los presupuestos es la conducta antijurídica, la misma debe ser entendida como la conducta del deudor, en este caso la empresa, que incumple con las obligaciones establecidas en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo.

El otro presupuesto de responsabilidad es el daño; debemos entender que sin daño no hay responsabilidad civil, y el tercer elemento es la causalidad, el nexo causal parte de la relación causa- efecto entre la conducta antijurídica y que esta conducta produzca el daño.

## **2. 6. Marco Legislativo: Ley 29783 – ley de Seguridad y Salud en el Trabajo- Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Código Civil de 1984- Título IX Inejecución de Obligaciones**

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2011, art. 50), señala en su título preliminar, los principios que regulan el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Consideramos dentro de los más relevantes, el “Principio de Prevención” a cargo del empleador, que constituye la obligación del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, esta obligación se materializa en cuatro actividades principales:

- La obligación de gestionar los riesgos en el centro de trabajo para eliminarlos o minimizarlos.
- La obligación de capacitar a los trabajadores o aquellos que presten servicios dentro de su centro de laborales sobre los riesgos identificados.

- El deber de vigilancia del cumplimiento de las medidas por parte de los trabajadores para evitar exponerse a los riesgos y el deber de actuar de manera permanente en la identificación de los riesgos que puedan presentarse en el transcurso del tiempo.
- La obligación de proporcionar a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgo específico en el desempeño de sus funciones.

Otro principio relevante es el “Principio de Responsabilidad”, el cual señala que el empleador debe asumir todas las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el ejercicio de sus funciones laborales o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes (subrayado es nuestro).

Este principio de responsabilidad, es utilizado por la jurisprudencia para atribuir responsabilidad civil objetiva a la empresa frente a un accidente de trabajo, por ello, hemos resaltado cuando el mismo principio señala “conforme a las normas vigentes”.

Las normas vigentes para atribuir responsabilidad al empleador en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, son las contenidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y nuestro Código Civil. La obligación de indemnizar en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, solo surge ante el incumplimiento del deber de prevención (Ley 29783, 2011, art. 53; Decreto Supremo 005-2012-TR, 2012, art.94). En nuestra normativa civil solo se presenta la obligación de indemnizar cuando existe un incumplimiento de las obligaciones y el sujeto que ha ocasionado el daño, ha actuado con culpa o dolo, dentro de la responsabilidad contractual (Decreto Legislativo N° 295, 1984, art. 1321).

Las posiciones de acuerdo al marco teórico revisado y nuestra legislación sobre responsabilidad civil regulada por nuestro Código Civil y la normativa especial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, son el sustento que nos va a permitir analizar el problema que se viene presentando en el tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil de la empresa, frente a los accidentes de trabajo.

## **CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **3.1. Marco teórico para tratamiento de problemática**

Luego de establecer el marco teórico en el capítulo anterior, que sustenta la responsabilidad civil de la empresa frente a los accidentes de trabajo, desde la definición que el deber de prevención establecido en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo es una obligación de medios, y en mérito a ello, la empresa se encuentra obligada a implementar todas las medidas que eliminen o minimicen los riesgos laborales, sin poder asegurar o garantizar que no ocurra algún accidente de trabajo.

Al ser una obligación de medios, se debe exigir a la empresa que tenga una conducta diligente, en la cual, no solo implemente las medidas señaladas en la normativa, sino también aquellas otras que pudieran mejorar los niveles de prevención de accidentes laborales.

Por ello, la conducta diligente de la empresa debe evaluarse, y no puede tratarse de igual manera a la empresa que tiene una conducta diligente, con aquella que actúa de manera negligente. A su vez, esta diligencia debe evaluarse desde un análisis razonable, la implementación de las medidas de seguridad y el deber de vigilancia como obligaciones dentro del deber de prevención, deben ser materialmente posibles de realizarse.

La atribución de responsabilidad civil por el incumplimiento de una obligación en la relación contractual (en este caso el contrato de trabajo), donde el empresario es el deudor de la seguridad y salud de su trabajador, y éste último, acreedor de dicha obligación, requiere necesariamente para que se configure la responsabilidad civil y como consecuencia de ello, se cumpla con pagar los montos indemnizatorios, acreditarse la conducta antijurídica, el nexo causal entre la conducta antijurídica y el daño ocasionado al trabajador y el factor de atribución de responsabilidad sea por culpa o dolo.

Un elemento importante en nuestra normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, es que se establecen obligaciones para ambas partes, tanto para el empresario como para el trabajador, si bien el deber de prevención está a cargo del empresario y es el obligado a asumir los costos de implementación de medidas de seguridad, existen precauciones que deben cumplirse por ambas partes. No se admite la inercia del trabajador ante los riesgos laborales, por el contrario, se promueve su participación.

Por ello, como mencionamos en capítulos anteriores, la negligencia del trabajador y el desacato a las instrucciones impartidas por el empresario o quien lo

represente, rompe el nexo causal y como consecuencia de ello, se debe exonerar de responsabilidad al empresario.

En nuestra normativa civil, la responsabilidad objetiva solo se atribuye en los casos de responsabilidad extracontractual, que no es el tipo de responsabilidad que debe atribuirse ante un incumplimiento de la obligación de prevención, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al tratarse de una responsabilidad contractual.

### **3.2. Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil de la empresa por accidentes de trabajo**

#### **3.2.1. Criterios del VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional de la Corte Suprema. publicada como separata especial año XXVI N 1069, el 21 de diciembre del 2017**

El pleno jurisdiccional es un foro que propicia la discusión y el debate de los principales problemas relacionados al ejercicio de la función jurisdiccional, en este caso, este pleno es adoptado por los magistrados supremos de las Salas Constitucional y Social, el mismo que fuera publicado en el diario oficial El Peruano, el 21 de diciembre de 2017. Uno de los temas debatidos y tratados en el VI Pleno (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017), fue el de la responsabilidad civil por accidente de trabajo, en aplicación del artículo 53° de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptando los siguientes criterios:

- El empleador como garante de la seguridad y salud en el centro de trabajo, siempre será responsable por cualquier daño que sufra el trabajador.
- Si el daño sufrido por el trabajador, ha sido ocasionado por un tercero, igual debe analizarse si el empleador cumplió con todas sus obligaciones sobre seguridad y salud, no debiendo en ningún caso el empleador exonerarse de sus obligaciones indemnizatorias.
- Señala que estamos ante una responsabilidad civil contractual mencionando los elementos que la configuran, y al mencionar la relación causal, señala que en materia laboral, se debe determinar la existencia del vínculo laboral y que el daño es consecuencia del trabajo realizado. En este punto, el pleno jurisdiccional, si bien menciona que estamos ante una responsabilidad civil contractual, señala que en materia laboral se debe determinar si existe vínculo laboral y que el daño es consecuencia del trabajo realizado. Es decir, el pleno establece que estamos ante una responsabilidad civil contractual, en materia de accidentes de trabajo.

- Incluye en el pronunciamiento, la posibilidad de efectuar una transacción extrajudicial,
- Incluye dentro de los daños que ya están reconocidos en nuestra normativa civil, los daños punitivos, los mismos que son descritos como una pena privada, la cual el pleno considera que actuará de manera disuasiva y será adicional a los conceptos indemnizatorios que tenga que enfrentar el empleador por dicho incumplimiento.

En el análisis de estos criterios observamos lo siguiente, este acuerdo asume la posición de una responsabilidad civil objetiva del empleador; sin embargo, en el desarrollo del pronunciamiento, cuando hace mención al empleador, señala que el *empleador diligente* es aquel que además de cumplir las medidas establecidas en la normativa, incorpora otras medidas no previstas legalmente y que estarían destinadas a prevenir los riesgos laborales.

En este punto, cuando menciona la diligencia del empleador, esta conducta diligente está referida a una de las características de la obligación de medios y esta obligación de medios corresponde a una responsabilidad subjetiva; es decir, para atribuir responsabilidad, en este caso a la empresa, se tendría que verificar necesariamente que actuó de manera diligente, esto es, sin dolo ni culpa. En ese sentido, encontramos una importante contradicción.

Entonces, si la empresa cumple con todas las medidas posibles en evitar riesgos laborales en su centro de labores, pero esta conducta no va a ser valorada por el juez, esta posición jurisprudencial va a generar un desincentivo a la empresa, toda vez, que por más esfuerzos que haga (innovación en medidas de prevención, mayor vigilancia, capacitaciones por expertos, entre otros) siempre será responsable.

Luego, al señalar que si el daño ocasionado al trabajador no fue culpa del empleador, sino de un tercero, el empleador siempre deberá asumir la responsabilidad, en tanto está obligado a indemnizar. Este criterio omite los elementos que configuran la responsabilidad civil contractual (conducta antijurídica, nexo causal, factor de atribución), solo señala al “daño” que es solo uno de los elementos de la responsabilidad civil contractual.

Si el daño ocasionado al trabajador fue ocasionado por un tercero, estaríamos ante una responsabilidad extracontractual, no atribuible al empresario al no haberse configurado la conducta antijurídica ni los otros elementos de la responsabilidad contractual. El pleno señala que así el daño haya sido ocasionado por un tercero, debe

verificarse si el empleador cumplió con todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

De las casaciones que hemos revisado y mencionaremos para esta investigación, cuando se establece una responsabilidad objetiva, no se verifica si la empresa cumplió con las medidas de seguridad, por lo tanto, es contradictorio lo señalado por el Pleno.

La función de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las medidas de prevención corresponde al ámbito administrativo, en este caso a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que depende del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Como señalamos en el capítulo de introducción, sobre el caso de una trabajadora accidentada en una clínica, el informe emitido por Sunafil sí hace un análisis detallado de todas las actividades que no implementó la Clínica en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el caso de esta entidad del Estado, ante el incumplimiento de las medidas de seguridad, se establecen a nivel administrativo, multas y cierre de locales.

La atribución de responsabilidad civil es competencia del Poder Judicial, quien debe determinar a quién le corresponde el pago de la indemnización a favor del sujeto afectado; por ello, su análisis debe sustentarse en los dos tipos de responsabilidad diferenciados en nuestro Código Civil, la responsabilidad contractual y extracontractual.

Luego, acota que esta responsabilidad es civil contractual, porque hay un incumplimiento de las obligaciones de brindar seguridad al trabajador

Es importante señalar, que en las Casaciones no se analiza si ha habido un incumplimiento de alguna obligación en materia de prevención, porque el criterio de interpretación para la Corte, es que siempre será responsable el empleador por los daños sufridos por los trabajadores. Este criterio para nosotros, no tiene algún fundamento, nuestro Código Civil, dentro del Título de Inejecución de Obligaciones, en el art 1329 señala “Se presume que la inejecución de la obligación (..) obedece a culpa leve del deudor “, como nuestra normativa civil lo señala, no existe “presunción del incumplimiento de la obligación”, solo se presume la culpa leve, cuando no se ejecuta alguna obligación.

Otro fundamento de la Corte Suprema para atribuir responsabilidad civil a la empresa es cuando señala que existe “una presunción de culpa patronal”. Este criterio es otro componente del criterio de interpretación, con el cual se omite la probanza de la conducta antijurídica o la conducta diligente del empleador y se determina que siempre el empleador va a ser responsable del daño sufrido por su trabajador.

Es innegable que siempre existirán riesgos en la actividad laboral, pero esto no configura que sea una actividad riesgosa, si bien hemos visto en la Introducción de esta investigación que existen más fallecidos por accidentes y enfermedades en el trabajo que en accidentes de tránsito, la importante diferencia es que en nuestra normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establecen obligaciones que deben ser cumplidas por ambas partes, si se cumplen estas obligaciones, sobre todo por el lado de la empresa, se reducirán los accidentes de trabajo. La capacidad de prevención de accidentes en el centro laboral, es más factible de efectuarse, al estar los riesgos más visibles para las personas que ahí laboran y la posibilidad de actuar sobre ellos.

El Pleno menciona la posibilidad de establecer daños punitivos, como una sanción privada, sobre ello no consideramos que sea necesario adicionar estas sanciones, desde nuestra posición la obligación de indemnizar ya constituye una sanción.

Si nuestra jurisprudencia tiene deficiencias en la cuantificación de daños, si le agregamos estos daños adicionales, podemos generar mayores distorsiones. Sobre la posibilidad de no haber asegurado al trabajador, consideramos que existen actividades preventivas y fiscalizadoras a nivel administrativo como la SUNAFIL que debe identificar estas situaciones. Si bien constituyen conductas muy graves en perjuicio del trabajador, no consideramos debe ser incluido en la responsabilidad civil.

El Pleno realiza una interpretación del art. 53°, como una responsabilidad objetiva de la empresa, sin embargo, como la propia norma lo menciona y lo precisa el art. 94° de su reglamento: para que la empresa se encuentre obligada a indemnizar debe haber incumplido sus obligaciones de prevención. Consideramos que el Pleno dentro de la tendencia que sigue la Corte Suprema omite el análisis de verificar si efectivamente la empresa cumplió o no sus obligaciones en materia de prevención.,

Las decisiones de la Corte Suprema no consideran los pronunciamientos de sus instancias inferiores, quienes si han tenido las evidencias de los hechos y las pruebas presentadas por las partes, esta postura obedece al principio que la empresa es garante de la seguridad y salud del trabajador que está a su cargo, por lo tanto, cualquier daño que sufra será responsabilidad de la empresa, por lo tanto, obligada a indemnizar.

La Corte Suprema asume una posición en favor del trabajador, que puede ser sustentada en la opinión que emite Arce (2013), quien señala sobre el deber de seguridad y salud en el trabajo: “es el empleador quien controla los riesgos y peligros que pueda tener el trabajo que encarga (..) quien compra las maquinarias para la producción, quien compra los insumos (..) como se ve, el trabajador debido a la posición

subordinada no tiene control sobre los riesgos en la empresa” (pp. 398-399). Si bien no tiene el control, el trabajador sí tiene la capacidad de cumplir las medidas de prevención, y como lo señala la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2011, art. 79, inciso g) “Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar de inmediato de ser posible, las medidas correctivas del caso (..)”.

Lo que debe considerar la Corte Suprema, es que la indemnización o el resarcimiento del daño ocasionado al trabajador, debe ser atribuido a quien ocasionó el daño, si no se ha configurado una conducta antijurídica y por lo tanto, no hay responsabilidad civil por parte de la empresa, para no dejar a la víctima desamparada, el empresario debe cumplir con solicitar se active el seguro social de salud y así, el trabajador pueda ser atendido y se cubran todas sus necesidades por los daños físicos o psíquicos que lo hayan afectado y como algunas empresas lo hacen de manera voluntaria, colaborar y participar en la recuperación de su trabajador y en la protección de sus deudos.

Cuando se atribuye responsabilidad civil a la empresa, sin tener culpa, no solo sufre un menoscabo económico, sino las consecuencias en su reputación, exposición en los medios de comunicación, rechazo de la sociedad, entre otros.

Esta política de prevención de riesgos laborales esta insertada en la mayoría de países, se sabe que el desarrollo de la tecnología, las nuevas formas de producción y de trabajo van a generar mayores riesgos y por ello, requerimos que esos riesgos que existen en las empresas, no originen daños a los trabajadores. La empresa no debe ser considerada como una antagonista del trabajador, sino por el contrario, el lugar donde debe alcanzar su desarrollo como persona y como profesional.

Nuestra necesidad es que se incentive y se fortalezca la cultura de prevención de riesgos laborales, pero a diferencia de lo que considera nuestra jurisprudencia, sí existe conciencia que la vida y la salud del trabajador es la prioridad; por ello, debemos enfocarnos en mejorar nuestras medidas de seguridad para no lamentar pérdidas humanas, daños irreparables en la salud de los trabajadores y esto también debe darse con la participación de los trabajadores.

El propósito de la cultura de prevención no es establecer responsabilidades, el propósito es evitar el daño a los trabajadores y el Poder Judicial, quien administra justicia, es un actor que puede coadyuvar con este propósito.

Este acuerdo sobre la responsabilidad objetiva, y su argumentación, es la base de la mayoría de casaciones sobre accidentes de trabajo que se emiten a la fecha.



### **3.2.2. Posiciones en relación al tipo de responsabilidad**

En este subcapítulo se puede observar que en diversas Casaciones, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, interpreta la normativa sobre responsabilidad civil para sustentar la responsabilidad objetiva que se le atribuye a la empresa, esto es, identifica algunas normas y le asigna una interpretación que no corresponde a lo que la norma señala o a la finalidad de la misma.

La posición de la Corte para atribuir responsabilidad a la empresa frente al accidente de trabajo, se sustenta en presunciones, se presume el incumplimiento del deber de prevención y se presume la culpa del empleador.

Con esta posición, la Corte Suprema asume que todo accidente de trabajo es consecuencia del incumplimiento del deber de prevención de la empresa.

Con relación al tipo de responsabilidad que establecen las casaciones, de aquellas examinadas, la mayoría o casi su totalidad, establecen la responsabilidad objetiva, es decir, probado el daño y el vínculo laboral, se presume la culpa de la empresa. Esta posición parte de una interpretación del art. 53° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2011), como la que realiza la Casación Laboral 4528-2016 Lima; esta Casación contiene un desarrollo bastante amplio sobre la responsabilidad civil del empleador, y sus factores de atribución, los cuales mencionamos a continuación.

En cuanto a los hechos materia de pronunciamiento, se trata de la demanda presentada en primera instancia, por el conductor de un vehículo de la empresa de transportes CIVA, por la suma de un millón de nuevos soles por daños y perjuicios. La primera instancia declaró infundada la demanda al considerar que la empresa de transportes no fue negligente y que el accidente, fue un accidente de tránsito ocasionado por un tercero.

La Sentencia de Segunda Instancia declara fundada en parte la demanda y atribuye la responsabilidad civil a la empresa, al considerar que dicha actividad es riesgosa y por ello, la responsabilidad por riesgo debe ser asumida por la empresa.

La Corte Suprema antes de emitir su pronunciamiento, desarrolla las teorías sobre la responsabilidad civil del empleador, mencionando entre otras, la teoría de la culpa: quien actúa con culpa o dolo debe indemnizar. En la teoría del riesgo social, señala que no hay culpa ni del empleador ni del trabajador por ello existen los sistemas de seguro obligatorios, los mismos que son asumidos por toda la colectividad. En las otras teorías que desarrolla, como la de responsabilidad contractual, caso fortuito,

responsabilidad objetiva y la teoría del riesgo profesional, siempre existe responsabilidad del empleador, por ser propietario de la empresa, porque todo trabajo tiene riesgos y porque el empleador como deudor de la seguridad del trabajador, debe responder ante cualquier daño sufrido por éste.

La Corte Suprema establece, que de conformidad con los principios de prevención y responsabilidad contemplados en la Ley 29783, la interpretación correcta del artículo 53° de la ley es *“Una vez probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, debe atribuirse la responsabilidad al empleador por incumplimiento del deber de prevención”*. Asimismo, declara que lo señalado en el noveno considerando (interpretación del art. 53° de la Ley 29783), constituye precedente de obligatorio cumplimiento para las instancias inferiores.

Este precedente es el que define el criterio de interpretación de la Corte Suprema, para atribuir la responsabilidad objetiva a la empresa. De acuerdo con este criterio, no se va a probar si se ha incumplido alguna obligación en materia de prevención, se asume el incumplimiento en cualquier situación.

En este caso, a pesar de que el daño sufrido por el trabajador fue ocasionado por un accidente de tránsito (donde no hubo alguna culpa de la empresa, pues el accidente fue ocasionado por un tercero), la Corte Suprema establece la responsabilidad civil contractual a la empresa, a pesar de que la empresa demandada alegaba que se trataba de una responsabilidad extracontractual.

En esa misma línea, se encuentra la Casación N°7875-2017-Lima. En la sentencia de primera instancia se declaró infundada la demanda, toda vez que el demandante fue chocado en su moto por un automóvil. Este trabajador fue contratado mediante un contrato modal para realizar servicios de cobranzas, sin embargo, el actor conducía su moto sin el debido SOAT, y en el contrato no se establecía la obligación de la empresa de contratar este seguro contra accidentes de tránsito. La segunda instancia confirmó la sentencia de la primera, considerando igualmente, la negligencia del trabajador. Sin embargo, al elevarse a la Corte Suprema, y en mérito a lo establecido en el VI Pleno Jurisdiccional (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017) sobre la interpretación del art. 53° y el precedente vinculante; declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante contra la Empresa S Y ZCOMINZA.

Sobre estos criterios, consideramos que no se está aplicando la correcta interpretación tanto del Código Civil, como de la legislación especial en materia de seguridad y salud en el trabajo, porque no se está realizando un análisis de la conducta antijurídica o la conducta negligente de la empresa en la implementación de las medidas

de prevención. La interpretación correcta del art. 53° de la ley 29783, es que ante el incumplimiento del empleador del deber de prevención, se genera la obligación de pagar la indemnización a la víctima. No señala esta norma que se debe presumir el incumplimiento de una obligación, el incumplimiento de la obligación debe probarse.

Asimismo, en la Casación Laboral N° 25875-2018-Tacna, sí se hace un análisis de la conducta de la empresa ante el accidente laboral, así como sobre la conducta del trabajador en las primeras instancias. El trabajador demanda el pago de una indemnización por daños y perjuicios; sin embargo, la primera instancia judicial declara infundada la demanda, al no poder acreditar que la empresa actuó de manera negligente, sino por el contrario, que el trabajador actuó de manera negligente al haber estado realizando otras funciones que no le correspondían realizar. La segunda instancia confirmó la sentencia de primera instancia por los mismos fundamentos.

En este caso, la decisión de la Corte Suprema se basa en los siguientes fundamentos: no puede alegarse la negligencia del trabajador por estar desempeñando funciones que no le habían sido asignadas, sino por el contrario, es el empleador en su rol de dirección, quien debió cumplir con su deber de vigilancia y percatarse que el trabajador estaba realizando otras funciones, y dentro de su facultad correctiva, adecuar la conducta del trabajador. Para la Corte Suprema, el elemento de imputación de responsabilidad a la empresa, es que el accidente se produjo por la inacción u omisión del empleador, y esta conducta ocasionó el accidente de trabajo.

Como hemos visto en las citadas casaciones, la Corte Suprema atribuye la responsabilidad objetiva a la empresa, al considerar que cada vez que ocurre un accidente de trabajo, sea dentro o fuera del centro de labores, se presume que la empresa ha incumplido sus deberes de prevención. La mayoría de estas casaciones, que atribuyen la responsabilidad civil a la empresa, se sostienen en accidentes provocados por terceros. Tenemos el caso de un asalto (que citaremos más adelante), accidentes de tránsito, negligencia de los trabajadores, donde si bien los daños han ocurrido fuera de la esfera de control de la empresa, igual la responsabilidad recae ante la empresa por el vínculo contractual que une al empleador y trabajador

En oposición a estas casaciones y no siguiendo el precedente vinculante, tenemos la Casación Laboral N° 18190-2016 Lima, que versa sobre la demanda a la Municipalidad Distrital de San Miguel, por un trabajador que cumplía funciones de serenazgo. La Corte declara fundado el recurso de casación presentado por la Municipalidad, al no acreditarse que la Municipalidad haya tenido alguna conducta antijurídica; la caída del serenazgo del vehículo proporcionado por la Municipalidad, no

implica que hubiera alguna negligencia por parte de la Municipalidad y tampoco se probó que el vehículo estuviera en mal estado.

En esta misma línea, tenemos la Casación Laboral N° 2611-2017-Arequipa, sobre el recurso de casación interpuesto contra la Municipalidad Distrital de Alto Selva Negra sobre indemnización por accidente de trabajo y otro. Se trata de un serenazgo que cayó de forma aparatosa, golpeándose la cabeza; sin embargo, dentro de los fundamentos de la primera instancia, se señala que no se ha probado que el daño a su salud se deba a un golpe o caída por falta de casco o implemento de seguridad, por lo tanto, se declara infundado el recurso de casación.

Las decisiones de la Corte Suprema son distintas y se apartan de la responsabilidad objetiva por tratarse de dos entidades públicas locales; esto nos permite inferir, que la responsabilidad objetiva a las empresas, se basa en el principio de que las empresas (que son las que generan utilidades), se benefician de los servicios que ejecutan sus trabajadores, por lo tanto, son ellos quienes deben asumir los riesgos que sufran sus trabajadores.

Sin embargo, consideramos importante que, en estos casos, la Corte Suprema, tome en cuenta las decisiones de sus instancias inferiores y que se alejan de la imputación objetiva de responsabilidad civil, y de su postura de “presunción de culpa patronal”

### **3.2.3. Posiciones jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre la cuantificación de la indemnización**

#### **3.2.3.1. Daños patrimoniales**

##### **CASACION LABORAL N° 116-2018- DEL SANTA**

En el presente caso, un trabajador que sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó secuelas neurológicas moderadas con incapacidad para realizar labores de electricista, cuya función venía desempeñando, demanda el pago de S/ 607 000 por concepto de indemnización, que incluye daño emergente, lucro cesante, daño a la persona, daño moral y daño al proyecto de vida.

La sentencia de primera instancia declara fundada en parte la demanda, e infundada en cuanto al daño emergente, cuantificando el monto en S/ 296 000.

La segunda instancia confirma la de primera instancia, pero la revoca en cuanto al monto indemnizatorio y lo fija en S/ 180 000. Señala finalmente la Corte Suprema, que probada la conducta antijurídica de la demandada, corresponde la indemnización

por daños y perjuicios; asimismo, al haberse probado el daño futuro denominado lucro cesante que ha generado la imposibilidad de que el trabajador afectado continúe trabajando bajo las mismas condiciones en las que lo venía haciendo, y teniendo en cuenta la edad de la víctima (51 años) y el sufrimiento que también padece como consecuencia de dicho accidente, confirma el monto indemnizatorio de S/ 180 000.

Si bien la cuantificación del monto indemnizatorio puede obedecer a la valoración equitativa del juez, es importante fundamentar como se determina dicho monto, de acuerdo a cada tipo de daño.

#### CASACION LABORAL N° 15297-2015 LIMA SUR

En el presente caso, el demandante solicita que la empresa demandada cumpla con abonarle por motivo del accidente de trabajo que le ocasionó quemaduras de segundo y tercer grado, un total de 700 000 nuevos soles por lucro cesante, 700 000 nuevos soles por daño emergente y 600 000 nuevos soles por daño moral, lo cual hace un total de 2 000 000 de nuevos soles.

En primera instancia se declaró infundado el daño emergente, toda vez que la demandada ha acreditado cubrir los gastos del accidente en una clínica privada. Sobre el lucro cesante, tampoco ampara este extremo, porque el trabajador por su propia desidia no ha presentado su solicitud para solicitar pensión de invalidez.

Sobre el daño extra patrimonial, lo declara fundado, al considerar que existe una frustración evidente que sufre el trabajador y por ello considera que esta aflicción evidente debe ser resarcida, el juzgador habla de daño moral y daño al proyecto de vida, y establece un monto de 200 000 nuevos soles de reparación. La sentencia de segunda instancia confirma la de primera instancia.

Finalmente, la Corte Suprema señala que sí se ha originado un lucro cesante, toda vez que el daño sufrido, ha disminuido su capacidad en generar sus ingresos regulares; en mérito a ello, establece el monto de 100 000 nuevos soles (no de 700 000 nuevos soles que eran demandados). La Corte Suprema establece como monto final 300 000 nuevos soles (100 000 mil nuevos soles por lucro cesante y 200 mil nuevos soles por daño extra patrimonial).

En este caso, puede observarse que el demandante ha presentado como monto de reparación una suma cuantiosa; la Corte Suprema la reduce, pero no especifica cómo ha obtenido dicho monto, es decir, cuál es el sustento de la cuantificación de cada uno de los daños, como tampoco lo ha hecho el demandante.

Debemos tener en cuenta que el artículo 1331° de nuestro Código Civil establece que la prueba de los daños, y su cuantía también corresponde al perjudicado.

En los daños patrimoniales, los demandantes pretenden obtener grandes sumas económicas de reparación, que incluye además de ellos, el daño extra patrimonial; no existe una cuantía determinada por cada daño demandado debidamente sustentado de cómo se determinó dicho monto y tampoco el juez sustenta cómo llegó a cuantificar ese daño patrimonial.

En otra línea, la Casación 1225-2015-LIMA que presentaremos en el siguiente sub capítulo, si se determinó el daño patrimonial debidamente sustentado, donde atendiendo a la edad de la víctima del accidente de trabajo y por el tipo de trabajo que desempeñaba, se establece un lucro cesante de acuerdo a los años de capacidad laboral que hubiera tenido.

Al respecto, Espinoza (2014, p. 247) propone que para incentivar a que el Poder Judicial sea más predecible en cuanto a los montos indemnizatorios, los abogados y jueces individualicen, tanto en las demandas, como en los pronunciamientos jurisdiccionales, cuál es el monto de cada uno de los componentes de la indemnización.

### **3.2.3.2. Daños extra patrimoniales**

CASACION LABORAL N° 1225-2015.

En este caso específico, el juez al tener dificultad para establecer el monto del daño moral, recurre para cuantificar la reparación moral al Seguro de Accidentes de Tránsito (SOAT), por tratarse de un caso de invalidez parcial permanente.

Este caso se inicia con la demanda presentada por un trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo, que le ha ocasionado una lumbalgia severa y demanda la suma de 242 000.00 nuevos soles por concepto de indemnización de daños y perjuicios, que comprende 5 000.00 nuevos soles por daño emergente, 157 000.00 nuevos soles por lucro cesante, y 80 000.00 nuevos soles por daño moral.

La sentencia de primera instancia, declaró infundada en parte la demanda en cuanto al daño emergente, y con relación al lucro cesante la estimó en 67 500.00 nuevos soles por tratarse de un trabajador de 35 años y considerando, que en el sector construcción solo trabajaría hasta los 50 años de edad, calculó dicho monto en base a una remuneración mensual de 375.00 soles mensuales.

Lo innovador de esta sentencia, es que ante la dificultad de cuantificar el daño moral, decide recurrir a un esquema que le permita cuantificar dicho daño, como

consecuencia de la incapacidad parcial permanente sobrevenida con ocasión del accidente de trabajo sufrido; para ello, utiliza el Formato Único de Póliza de Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito, así se considera que por invalidez parcial permanente, debe otorgarse una indemnización equivalente a cuatro unidades Impositivas Tributarias.

La sentencia de segunda instancia confirma la de primera instancia y señala que la cuantificación del daño moral es correcta, toda vez, que ante la falta de pruebas se usó un esquema que permite la reparación efectiva del daño ocasionado. El demandado cuestiona que se utilice un esquema de accidente de tránsito, cuando estamos ante un accidente de trabajo. La Corte Suprema señala que no se ha equiparado un accidente de tránsito con un accidente de trabajo, sino se ha basado en un criterio de equidad y que el esquema utilizado no es el sustento jurídico, sino que solo es un esquema referencial, que permite lograr una reparación más equitativa.

Este tipo de cuantificación ya ha sido comentado por la doctrina, así lo señala Espinoza (2014, p. 248) haciendo referencia a cuantificar los daños como lo tiene actualmente el reglamento del SOAT, el mismo que tiene como unidad de referencia la UIT (Unidad Impositiva Tributaria).

El autor Espinoza señala que el Poder Judicial debería igualmente establecer una unidad de referencia y que la misma, puede empezar a desarrollarse como una plataforma de montos mínimos.

Consideramos que esto es adecuado, teniendo en consideración, que si bien se puede establecer una tabla mínima que permita generar una uniformidad y equidad, los daños extrapatrimoniales sufridos no tienen el mismo valor monetario para su recuperación. Por ello, esta tabla considera montos mínimos, sobre los cuales debería aplicarse la valoración equitativa del juez.

Con relación a los daños extra patrimoniales y al concepto que se viene utilizando a la fecha, acerca del daño a la persona como daño al proyecto de vida, consideramos que el daño al proyecto de vida estaría dentro del daño moral o dentro del daño a la persona.

Establecer distintos tipos de daños extrapatrimoniales solo trae confusiones para los operadores judiciales, el daño a la persona no está contemplado en la responsabilidad por Incumplimiento de Obligaciones, pero nuestra jurisprudencia lo utiliza como un componente de la indemnización para ambos tipos de responsabilidades civiles.

### **3.3. Algunos ejemplos que adoptan posición contraria**

De las casaciones que hemos revisado en esta investigación, las posiciones contrarias a la responsabilidad objetiva, son las que emiten las primeras instancias, donde sí se hace un análisis de la conducta de la empresa y se actúan las pruebas para verificar si existe algún nexo de causalidad entre el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención y el accidente ocurrido. Asimismo, se analiza si efectivamente el accidente producido es como consecuencia del trabajo, o es un accidente que no está relacionado a la actividad laboral.

En estos casos, si bien se apartan del precedente vinculante, deberían fundamentar porque se alejan de ese criterio, esto nos podría permitir generar mayor doctrina jurisprudencial e impulsar se cambie este criterio de responsabilidad objetiva que para nosotros no corresponde de acuerdo a nuestra legislación y no se ajusta a un proceso judicial, donde es necesario se resuelva sobre el caso concreto.

Como lo evidenciamos, de la misma manera que en los casos de dos gobiernos locales, la Corte Suprema no asumió una responsabilidad objetiva, desestimando la demanda de indemnización de trabajadores, al no haberse demostrado la conducta antijurídica del empleador. Estos casos nos demuestran que la tendencia de atribución objetiva a la empresa, nace también de una posición del magistrado supremo de que quien ostenta la mayor capacidad económica y se beneficia del trabajo de la otra parte, debe asumir los costos de la reparación del daño sufrido por la otra parte.

Asimismo, es importante observar que la Corte Suprema se aleje de sus propios precedentes y de su postura de responsabilidad objetiva.

Otro ejemplo de una posición distinta a la responsabilidad objetiva, es la Casación N° 11800-2017-Cusco, que se aparta del criterio que la muerte natural del trabajador es como consecuencia del trabajo, y en este caso, la Corte Suprema señala que la muerte del trabajador, por insuficiencia respiratoria en horario de trabajo, no sucedió como consecuencia de su labor como operario de maquina (tractor). Este pronunciamiento se aparta del criterio establecido en la Casación N° 3591.2016, que consideró como accidente de trabajo, el infarto sufrido por un trabajador, que mencionaremos en el sub capítulo siguiente.

### **3.4. Conclusiones sobre problemática planteada**

El problema de investigación se enfoca en el análisis del tratamiento jurisprudencial que viene resolviendo la Corte Suprema, sobre la responsabilidad civil



de la empresa frente a los accidentes de trabajo, bajo un enfoque teórico y de acuerdo a la interpretación correcta de nuestra legislación, sobre la responsabilidad civil y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El análisis jurisprudencial de la responsabilidad civil de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, no contempla el alcance de las obligaciones a cargo de la empresa, en su rol de empleador, evalúa de la misma manera a un empleador diligente que a uno negligente y no realiza el análisis del comportamiento del empresario, en la implementación de sus medidas de seguridad.

De esta manera, si una empresa no cumple con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y otra empresa sí se comporta de manera diligente e invierte más presupuesto para aminorar o eliminar los riesgos laborales en materia de seguridad y salud, cuando ocurra un accidente de trabajo, ambas serán responsables por el accidente sufrido por el trabajador.

Esta posición afecta más a aquellas empresas que sí cumplen con sus medidas de prevención e invierten más en ello, considerando, que además de los costos privados para la implementación de dichas medidas, deberán asumir los costos de indemnizaciones que ellos no han provocado, además de los costos reputacionales que pueden afectar sus ventas, productividad y otras consecuencias que origina el ser considerada una empresa irresponsable y que desatiende la seguridad de sus trabajadores.

Así, tenemos la casación N° 4258\_Lima, que fue mencionada en párrafos anteriores, donde el trabajador que era conductor de un bus, sufrió un accidente de tránsito y demandó el pago de un millón de nuevos soles por los daños patrimoniales y extra patrimoniales. Si bien en primera instancia se declaró infundada la demanda, considerando que no hubo negligencia de la empresa de transportes, sin embargo, fue desestimada por la Corte Suprema, bajo el fundamento que, probada la existencia del daño sufrido por el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo, debe atribuirse el mismo al incumplimiento de la empresa de su deber de prevención, y por lo tanto, se encuentra obligada a pagar la indemnización.

En este pronunciamiento, no se hace un análisis de la atribución de responsabilidad de la empresa, es decir, si el accidente ocurrido es consecuencia de alguna conducta antijurídica de la empresa. Al existir una relación contractual entre la empresa y el trabajador chofer del bus, para atribuir responsabilidad al deudor de la seguridad y salud en el trabajo, debe configurarse no solo la conducta antijurídica, sino el factor de atribución de culpa. En este caso puntual, no existe alguna culpa por parte

de la empresa que haya ocasionado dicho accidente, por lo tanto, opta por la responsabilidad objetiva, al considerar que el accidente fue con ocasión del trabajo.

Asimismo, la Corte Suprema, no toma en cuenta si la conducta del trabajador fue negligente. Así en la Casación Laboral N° 25875-2018-Tacna, el trabajador demanda a la empresa que tiene a su cargo el Proyecto Especial Afianzamiento y Ampliación de los recursos Hídricos de Tacna, por accidente de trabajo, por la suma de 80 000.00 nuevos soles por daños y perjuicios y 50 000.00 nuevos soles por daño personal y por daño moral la suma de 50 000.00 nuevos soles.

En sentencia de primera instancia, se consideró que no era posible acreditar la conducta antijurídica de la empresa al no haberse probado alguna conducta negligente por parte de la empresa, sino por el contrario, el trabajador tenía como cargo el de operador de maquina mezcladora, preparar la mezcla y dejarla lista para ser llevada; sin embargo, no se explica qué hacía el trabajador en la actividad de tarrajeo.

La segunda instancia confirmó dicha sentencia al considerar que se había probado la conducta negligente del trabajador, y que no existía un factor de atribución de responsabilidad civil a la empresa. Sin embargo, la Corte Suprema, entre otros fundamentos, señala que es obligación del empleador la fiscalización de las labores dentro de la empresa a través de mecanismos de control y vigilancia, para verificar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, y bajo su potestad sancionadora, corregir la conducta de sus trabajadores; por lo tanto, declara fundado el recurso de casación y la responsabilidad civil de la empresa.

Con este fundamento, la Corte no considera la conducta negligente del trabajador y determina que si el trabajador realizó otra labor que no era parte de sus funciones, la empresa es responsable por no supervisar el cumplimiento de las actividades de sus trabajadores.

Esta obligación de vigilar cada acción incorrecta de cada trabajador, le asigna a la empresa una carga adicional excesiva, el vigilar la conducta de cada trabajador, le imposibilitará supervisar su actividad productiva, toda obligación asignada, debe ser entendida dentro de lo razonable.

En la Casación N° 12060- 2015-La Libertad, se trata del caso de un trabajador que sufrió un asalto cuando estaba en el vehículo de la Empresa REGZA; como consecuencia de ello, sufrió un disparo en la pierna que le ocasionó una invalidez permanente. El ex trabajador interpuso una demanda contra la Empresa por indemnización de daños y perjuicios, al considerar haber sufrido un accidente de trabajo. Según la primera instancia, no existe una relación causa- efecto, toda vez que se ha

producido una causa exonerativa, que impide la imputación a la demandada por constituir un caso fortuito o de fuerza mayor.

Como lo señala el Código Civil, en su art. 1315° sobre inexecución de obligaciones, el caso fortuito o fuerza mayor, es una causa no imputable al deudor, en este caso, la empresa no puede prever un evento como el producido en el presente caso.

En la segunda Instancia, se revoca la primera sentencia, al considerar que sí estamos ante un accidente de trabajo, e igualmente la Corte Suprema, establece la responsabilidad civil de la empresa, por haberse configurado un accidente de trabajo, el cual incluye todas las circunstancias o eventos que pudieran producirse durante la ejecución del mismo.

Esta posición es frecuente en los pronunciamientos de la Corte, en los cuales uno de los fundamentos principales para atribuir la responsabilidad civil a la empresa, es la definición de accidente de trabajo, y si accidente producido cumple con esta definición, se atribuye responsabilidad civil a la empresa, sin continuar con el análisis del factor de atribución de culpa, es decir, solo porque el evento fue ocasionado durante el trabajo, o con ocasión de él, se establece la responsabilidad civil de la empresa.

En la Casación Laboral N° 3591-2016 Del Santa, se trata del caso de una viuda que demanda el pago de una pensión de sobrevivencia, y con el fin de ejercer su derecho, demanda tanto a la Empresa Corporación Pesquera Inca S.A.C, y a la compañía de seguros, Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros. Lo relevante para nuestra investigación en esta demanda, es que el trabajador falleció a consecuencia de un infarto. La primera instancia declaró infundada dicha demanda considerando que se trata de un accidente común, no un accidente de trabajo, pues dicho infarto agudo de miocardio no obedece a las labores realizadas en el trabajo.

La segunda instancia confirmó la sentencia de primera instancia, corroborado con el parte de la Policía Nacional del Perú, que establecía el fallecimiento del trabajador por muerte natural y así también lo señalaba el certificado de defunción. Al final, la Corte Suprema fundamenta que es un accidente de trabajo, haciendo referencia a la definición de accidente de trabajo del reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2011), y que, en el caso de autos, el trabajador se encontraba realizando sus labores habituales de pesca, configurando un accidente de trabajo y estableciendo la responsabilidad civil de la empresa por no garantizar la vida y salud de sus trabajadores.

Esta conclusión de la Corte Suprema no tiene algún sustento para determinar la responsabilidad de la empresa, no está probado que el trabajo le haya causado un infarto, además de ello, la viuda podría solicitar una pensión de viudez ante el seguro donde está inscrito el trabajador fallecido

En la Casación Laboral N° 14158-2017-Callao, se trata de un proceso judicial por indemnización de daños y perjuicios contra la empresa IMPALA PERU Sociedad Anónima Cerrada, como consecuencia de un accidente de trabajo. En este caso, el trabajador fue arrollado por un cargador frontal que no se percató de su presencia, originándole una incapacidad física permanente.

En este caso, la Corte Suprema señala, que a pesar de que la demandada alega que dicho accidente fue ocasionado por una mala maniobra de un tercero, el empleador como consecuencia del contrato de trabajo, es deudor de la seguridad del trabajador, por ello, todo accidente siempre le será atribuido pues existe presunción de culpa patronal.

La Corte enfatiza que el empresario debe responder por todo accidente de trabajo originado en la empresa, aunque haya sido por caso fortuito, ajeno a toda culpa suya, la sola condición de ser propietario de la empresa, lo hace responsable. Menciona como fundamento, el principio de responsabilidad que establece la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

De acuerdo a las casaciones revisadas y la tendencia demostrada de la Corte Suprema en considerar a la empresa como única responsable de la ocurrencia de accidentes de trabajo, se vienen presentando a nivel de la máxima instancia judicial pronunciamientos sin fundamentación adecuada, y sin analizar el caso concreto materia de pronunciamiento jurisprudencial, a diferencia de las instancias inferiores, que si analizan los hechos y la interpretación correcta de la normativa sobre responsabilidad civil.

Nuestra posición considera que la Corte Suprema debe emitir sus pronunciamientos, teniendo en cuenta lo señalado por las primeras instancias, las cuales, si han tenido acceso a las pruebas, y a la declaración de las partes.

Si la Corte Suprema ha pretendido uniformizar los criterios jurisprudenciales en base a un precedente vinculante, según el cual se define la interpretación correcta del art 53° de la Ley 29783, esta interpretación ha sido realizada para sustentar la responsabilidad objetiva que la Corte atribuye a la empresa para indemnizar los daños sufridos por el trabajador. Esta interpretación omite los presupuestos necesarios para que se configure la responsabilidad civil. En el ámbito de la responsabilidad civil

contractual, el incumplimiento de la obligación debe probarse, no “presumirse” como lo hace la Corte.

Por ello, consideramos como una tendencia positiva que algunos magistrados se alejen de este criterio, y apliquen la interpretación correcta de la responsabilidad civil contractual.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, nuestro país tiene como objetivo, promover una “cultura de prevención de riesgos laborales”.

Con la finalidad de lograrlo, establece una cooperación entre el Estado, empleadores y trabajadores, y si bien establece como principio fundamental el deber de prevención del empleador, asigna obligaciones a ambas partes tanto a la empresa como al trabajador, para evitar se produzcan accidentes de trabajo, fortaleciendo las medidas de prevención.

El Estado a través de su organismo supervisor Sunafil, cumple una función preventiva, orientando, advirtiendo y fiscalizando la implementación por parte de las empresas de las medidas de seguridad para evitar los riesgos laborales establecidas en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo.

Las empresas deben cumplir con sus deberes de prevención y asumir el costo de la implementación de estas medidas, que puedan evitar o minimizar los riesgos laborales que se puedan presentar durante la ejecución de las labores de sus trabajadores o de terceros que se encuentren prestando servicios en su centro de labores.

Como la misma norma lo señala, existen precauciones que deben ser cumplidas por ambas partes para evitar ocurran estos accidentes, si el trabajador no cumple con seguir las instrucciones que le imparte su supervisor o actúa de manera negligente realizando una labor para la cual no estaba autorizado o capacitado y sufre un accidente, este evento exonera de responsabilidad a la empresa, pues ésta cumplió con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Sin embargo, la postura de la Corte Suprema, se inclina por evitar el análisis de los elementos que podrían haber configurado la responsabilidad civil y si se ha presentado algún incumplimiento de alguna obligación en materia de prevención de riesgos laborales, al contrario, opta por una responsabilidad objetiva, donde solo es necesario comprobar el daño ocasionado al trabajador y el vínculo laboral, para atribuir la responsabilidad civil a la empresa y la consecuente obligación de indemnizar.

Como mencionamos en párrafos anteriores, sobre el precedente judicial establecido por la Corte Suprema y las conclusiones señaladas en capítulos anteriores

sobre los criterios establecidos en el VI Pleno Jurisdiccional que son el origen de la tendencia de atribuir la responsabilidad civil objetiva a la empresa, han logrado incentivar una tendencia a favor de este tipo de responsabilidad.

El Pleno Jurisdiccional establece que nos encontramos ante una obligación contractual, por ello, la responsabilidad civil contractual se debe evaluar conforme a las disposiciones establecidas en el Título de Inejecución de Obligaciones de nuestro Código Civil. Sin embargo, nuestros magistrados supremos optan por crear un nuevo criterio de responsabilidad civil, a pesar de que nuestra normativa civil tiene a la “culpa” como factor de atribución para el incumplimiento de las obligaciones.

La Corte Suprema señala, que al no existir una responsabilidad civil en esta materia laboral sobre accidentes de trabajo, aplica de manera supletoria el Código Civil, sin embargo, omite las reglas básicas de imputación de responsabilidad civil.

Es pertinente reiterar, que nuestra normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, tiene como objetivo promover una “cultura de prevención de riesgos laborales”, y si bien establece un principio de cooperación entre el Estado, los Empleadores, Trabajadores y sus organizaciones sindicales en cooperar y coordinar para que se logre este objetivo, el principal garante de la seguridad y salud en el trabajo, es el empleador, quien de acuerdo a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2011, art.1) tiene como obligación “ El Deber de Prevención”.

Este deber de prevención, como obligación de medios, es la obligación que debe exigirse a la empresa. La empresa no le puede asegurar al trabajador que no va a ocurrir algún accidente de trabajo, si esta fuera la obligación, la empresa sí debería ser responsable, pero al ser el deber de prevención una obligación de medios y no de resultado, el accidente de trabajo solo debería ser responsabilidad de la empresa, si esta incumple sus deberes de prevención (el subrayado es nuestro).

La atribución de responsabilidad civil se configura cuando coinciden todos los presupuestos de la responsabilidad civil, conducta antijurídica, daño, nexo de causalidad y factores de atribución (culpa o dolo). Estos presupuestos no se han evaluado en las casaciones presentadas, el único presupuesto evidenciado, es el daño.

El deber de prevención es el eje que debe fomentar la cultura de prevención; la cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo evitar los riesgos laborales, que son los daños que pueden sufrir los trabajadores por los propios riesgos que la misma empresa puede generar en aras de generar mayor producción, sea de bienes o servicios.

La empresa es fuente de ingresos para el Estado, fuente de generación de empleo, y, por lo tanto, su nivel de crecimiento económico y tecnológico es vital para el crecimiento de un país. A su vez, el principal activo de una empresa es el capital humano, y este lo conforman los trabajadores; el daño a un trabajador tiene efectos muy graves en cuanto a sus capacidades físicas y mentales y este daño atenta contra derechos fundamentales como la vida, salud y dignidad de la persona, consagradas en nuestra Constitución Política.

La cultura de prevención, si bien no solo atañe el ámbito laboral, siendo esta nuestra materia de investigación, debemos señalar que nuestra normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, sí establece obligaciones concretas para prevenir los riesgos laborales, pero deja un amplio margen para implementar mejores medidas que logren evitar los daños.

En este objetivo no solo están los empresarios, también participa el Estado (a través de la fiscalización a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) y los trabajadores. El deber de prevención incluye todas las diligencias que debe realizar el empresario para evitar que ocurra algún accidente de trabajo en el ejercicio de sus actividades económicas, como prestador de servicios, fabricación de productos u otros donde participen sus trabajadores.

Si bien la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo establece obligaciones concretas para la implementación de medidas que eviten los riesgos laborales, estas solo son normas mínimas, permitiendo que los trabajadores y los empleadores puedan establecer libremente mejores niveles de protección. Además de ello, si se encuentran nuevos riesgos, el empleador está obligado a eliminarlas o controlarlas, y el trabajador debe advertirlo de inmediato y adoptar medidas correctivas sobre el mismo.

Un punto importante a señalar es que el incumplimiento del deber de vigilancia, la capacitación sobre el puesto de trabajo y la entrega de equipos de protección son las omisiones más recurrentes para atribuir responsabilidad civil a la empresa.

La normativa en seguridad y salud en el trabajo, viene siendo interpretada de manera incorrecta por la jurisprudencia, puntualmente por la Corte Suprema, cuando considera para imputar la responsabilidad civil a la empresa el “principio de responsabilidad” contenido en el título preliminar de la Ley, asumiendo la interpretación literal de la misma, sin contemplar que dicha responsabilidad debe ser establecida conforme a las normas vigentes, esto es, interpretación del art. 53 de la Ley de 29783, en concordancia con el reglamento de la misma.

El Reglamento señala que la obligación de indemnizar se presenta cuando se incumplen las normas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Consideramos igualmente, que la responsabilidad civil está tipificada en nuestro ordenamiento jurídico, por lo tanto, no puede contravenirse lo dispuesto en la legislación en nuestro sistema jurídico. Para que se configure la responsabilidad civil contractual, deben presentarse los presupuestos anteriormente mencionados y para la atribución de la misma, debe verificarse el factor de atribución de culpa o dolo.

Nuestra Corte Suprema, en base a sus precedentes y los Plenos jurisdiccionales que establecen criterios referidos a la seguridad y salud en el trabajo, han asumido una posición a favor de la responsabilidad objetiva, sin considerar que el deber de prevención es una obligación de medios y como obligación de medios, la diligencia del deudor en este caso, la empresa, debe analizarse antes de imputarle alguna responsabilidad. La determinación de la naturaleza jurídica del deber de prevención como obligación de medios, no ha tenido mucho debate en nuestra doctrina nacional, pero sí a nivel internacional.

Este análisis nos ha permitido concluir que estamos ante una obligación de medios, y por ello, las actividades de la empresa vinculadas a la prevención de riesgos laborales deben ser valoradas, de acuerdo a la responsabilidad subjetiva.

La Corte Suprema define al *empleador diligente*, considerando que éste es aquel que no solo cumple la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo (implementando las medidas para evitar los riesgos), sino que además de ello, cumple con capacitar y vigilar el cumplimiento de las mismas.

En mérito a ello, surge el cuestionamiento, si ¿la empresa va a ser siempre responsable?, ¿el comportarse de una manera diligente no va a ser valorado por el juez? Esta posición genera un desincentivo a la empresa, quien deberá preocuparse más en asignar presupuesto para indemnizar accidentes de trabajo, cuando lo óptimo sería que la empresa asigne más presupuesto para la prevención de riesgos laborales (enmallado de escaleras peligrosas, brindar más capacitaciones a los trabajadores) y a aquellos que sin tener vínculo laboral ejercen su trabajo dentro de su centro laboral (locadores, empresas tercerizadas, servicios de limpieza, vigilancia entre otros)

Otro punto neurálgico para el análisis, es que la Corte Suprema es contundente al señalar que estamos ante una responsabilidad contractual, en merito a ello, nuestra normativa civil al desarrollar la responsabilidad civil contractual u obligacional (que en nuestro caso materia de estudio tiene como fuente la ley de Seguridad y Salud en el trabajo), solo tiene como factores de atribución de responsabilidad la culpa o el dolo, y



dentro de los elementos de la responsabilidad civil, se necesita que concurren la conducta antijurídica, el nexo causal, el daño y los factores de atribución. En la mayoría de casaciones, los fundamentos para establecer la responsabilidad civil de la empresa, solo aluden a dos elementos: el daño y el vínculo laboral, es decir, probado el daño y el vínculo laboral, se imputa la responsabilidad civil a la empresa.

Asimismo, al interpretar el art. 53 de la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece una interpretación literal, donde no hace un análisis de cuando efectivamente se incumple el deber de prevención, con lo cual se entiende que en todos los casos se presume el incumplimiento del deber de prevención, extendiendo esta obligación de manera ilimitada donde no hay posibilidades de prever.

El Reglamento, si bien es una norma subordinada a la Ley, precisa el alcance del art. 53, al señalar que la obligación de indemnizar por parte del empleador requiere que se acredite el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del mismo.

El incumplimiento de la obligación contenida en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, no es analizado por la Corte Suprema, como instancia final. Si bien, el Código Procesal Civil (Resolución Ministerial N° 10-93-JUS, 1993, art. 384) establece que el recurso de casación tiene por fin, la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la Jurisprudencia por parte de la Corte Suprema.

Desde nuestra posición, los casos de accidentes de trabajo elevados a la Corte son diferentes tipos de accidentes que no configuran un caso concreto, en el cual se pueda establecer alguna uniformidad.

La Corte Suprema ha establecido un criterio de interpretación único para todos los accidentes de trabajo, sin meritar que cada uno de estos eventos ocurren por distintas causas.

Como ya lo expusimos a lo largo de la investigación, el tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil ante los accidentes de trabajo, concluye con la atribución de responsabilidad objetiva a la empresa, en mérito a una interpretación que omite los elementos básicos que permiten configurar una responsabilidad civil, con la consecuente obligación de indemnizar.

Del análisis de los pronunciamientos mencionados a lo largo de esta investigación, se puede observar que los fundamentos de la parte que presenta el recurso de casación tienen como fundamento la aplicación incorrecta del artículo 1321

del Código Civil, norma que señala que queda sujeto a la obligación de indemnizar quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve.

Este factor de atribución no es evaluado por la Corte Suprema, y tampoco analiza si efectivamente se ha presentado algún incumplimiento de la obligación en materia de prevención por parte de la empresa, toda vez que como ya señalamos, al optar por la responsabilidad objetiva, no solo no evalúa la conducta de la empresa, sino por el contrario, señala que ante cualquier accidente de trabajo se presume la culpa patronal.

Del análisis de las casaciones presentadas, hemos podido comprobar que en las primeras instancias, sí realizan un análisis de los factores de atribución de responsabilidad civil contractual y evalúan la conducta de la empresa, es decir, si ha actuado de manera negligente o diligente, y en caso de acreditar el incumplimiento de la obligación de prevención, establecen la responsabilidad civil a la empresa y al contrario, si luego de la evaluación de los medios probatorios y declaración de las partes, acreditan que el accidente de trabajo no ha sido consecuencia del incumplimiento de alguna obligación de prevención por parte del empleador, declaran infundada la demanda y no establecen la responsabilidad civil contractual.

Cuando estas sentencias son elevadas para el pronunciamiento de la Corte Suprema, ésta declara infundados los recursos de casación presentados por las empresas, cuyo fundamento es básicamente la definición de qué es un accidente de trabajo y la evidencia de que hay un daño, y que este ha sido originado por el incumplimiento del deber de prevención del empresario.

De las casaciones que hemos revisado, cuando la empresa es la parte demandada, la tendencia es la atribución de responsabilidad objetiva, pero en el caso de dos gobiernos locales, sí se exoneró de responsabilidad civil a dichas entidades al no haberse demostrado la negligencia de dichos gobiernos.

La primera casación que se aleja de los principios de la Corte Suprema, que como ya se mencionó en párrafos anteriores establecen que producido un accidente de trabajo, bastaba demostrar el daño y el vínculo laboral, para atribuir responsabilidad civil al empleador, es la Casación Laboral N° 18190-2016-Lima, se trata del recurso de casación presentado por la Municipalidad de San Miguel contra un proceso judicial de indemnización de daños y perjuicios originada por la demanda presentada por un trabajador de la Municipalidad, que señaló que sufrió un accidente de trabajo al caerse del vehículo cuando cumplía su función de serenazgo. La Corte Suprema declaró infundado ese extremo de la demanda, al no haberse probado la negligencia de la

Municipalidad. En este caso, sí valoró la conducta del empleador, determinando que no hubo negligencia de este gobierno local.

Otra casación en el mismo sentido, es la Casación N° 2611-2017- Arequipa contra la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre, la misma que se origina por la demanda presentada por un trabajador que manejaba una moto de seguridad ciudadana y cayó de la moto golpeándose la cabeza, desvaneciéndose, y teniendo que acudir a un hospital. La Corte Suprema, en base a su historial médico, señala que solo fue un infortunio laboral, y ante ello, al empleador no puede atribuírsele la obligación de pagar una indemnización.

La diferencia de posiciones en estas decisiones, consideramos que obedece al criterio de la Corte Suprema de que la empresa tiene el mayor poder económico, y además de ello, se beneficia económicamente del trabajo desplegado por su personal y en merito a ello, debe resarcir los daños ocasionados a los mismos. En estas mismas situaciones, si se hubiera tratado de una empresa, se hubiera aplicado la responsabilidad objetiva y se hubiera señalado que el trabajador ha sufrido un accidente de trabajo y probado el daño, la empresa debería pagar la correspondiente indemnización.

Si los operadores judiciales como lo vienen haciendo ahora, no valoran los factores de atribución como la “culpa”, que es una responsabilidad subjetiva, y establecen una responsabilidad objetiva, la empresa va a asumir, además de los costos privados, los costos sociales, que incluso pueden ser mayores que los costos privados.

Además de ello, no se prueba el incumplimiento de alguna obligación de prevención por parte de la empresa, sino por el contrario, se presume el incumplimiento de la obligación, de acuerdo a la interpretación del art. 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se señala igualmente en el VI Pleno Jurisdiccional al interpretar el art. 1329 del Código Civil, que si el trabajador no puede probar la culpa de su empleador, se debe presumir la culpa leve, esta presunción de culpa leve solo surge ante el incumplimiento de la obligación, lo cual no es considerado por el Pleno.

El no valorar la culpa como conducta negligente que genera el incumplimiento de una obligación en materia de prevención en los accidentes de trabajo, no va a generar el incentivo necesario para que la empresa cumpla sus medidas de prevención, toda vez que si siempre va a ser responsable del accidente de trabajo, a pesar de que haya actuado con la diligencia debida, no se va a sentir incentivado a implementar más medidas de protección, sino por el contrario, considerará que debe reservar parte de su presupuesto para cubrir las indemnizaciones que le serán siempre imputables.

Cuando se presenta un accidente de trabajo que produce una lesión de diversa gravedad, al ser nuestro sistema de responsabilidad civil contractual, cuyo referente principal es la “culpa”, “La culpa termina siendo necesaria porque realmente no podemos resolver de otra manera el dilema de que los involucrados en un daño pueden haber contribuido a que se realice” (Bullard y Fernández, 2005, p. 226).

Lo importante de determinar la culpa para atribuir la responsabilidad civil, es que ésta actúa como un incentivo, para que se tomen mayores precauciones al momento de ejercer nuestras obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Por ejemplo, si la jurisprudencia viene resolviendo como lo viene haciendo hasta ahora, atribuyendo la responsabilidad a la empresa solo porque el daño se produjo durante la ejecución de las funciones laborales del trabajador, no va a existir algún incentivo para que las empresas inviertan más en sus políticas de prevención, toda vez que siempre van a ser responsables, y adicional a ello, esto mismo tampoco va a generar algún incentivo para que los trabajadores sean precavidos y cumplan con las instrucciones de la empresa en materia de seguridad y salud, toda vez que saben que ante cualquier imprudencia que ellos cometan, siempre van a tener una reparación económica por parte de la empresa.

Esta última posibilidad, también puede generar un incentivo por parte de los trabajadores que carecen de ética, creando accidentes falsos para obtener sumas indemnizatorias por parte de su empleador

Si se continua con este criterio de que el empleador será siempre responsable de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores, adicional a los costos privados que viene asumiendo para cumplir con la normativa de seguridad y salud, va a tener que asumir también los costos sociales que se van a generar por la responsabilidad civil atribuida, como mencionamos en párrafos anteriores, no solo se asume un costo económico por la reparación de los daños, se asume un costo reputacional que afecta la imagen de cualquier empresa .

Por el contrario, si la responsabilidad que se le atribuye es subjetiva y se demuestra su negligencia en materia de seguridad y salud, va a tener que revertir su conducta y actuar de manera diligente a futuro, convirtiéndose en un empleador que cumple con sus medidas de prevención a favor de sus trabajadores, al haber sido advertido que su conducta negligente generó un accidente de trabajo y que actuando de manera diligente va a evitar se produzcan daños a sus trabajadores y los costos económicos y sociales que esto le puede generar.

Si nuestra jurisprudencia opta por una responsabilidad subjetiva, en la cual se determine que obligación “incumplió” la empresa en materia de prevención, es decir, cual fue la actividad que omitió de manera negligente, esta decisión podría alcanzar alguna finalidad preventiva hacia otras empresas que van a identificar que el incumplimiento de dicha obligación, va a generar necesariamente la atribución de responsabilidad civil.

Asimismo, si se establece que no hay responsabilidad civil al haberse acreditado que no existe incumplimiento de la empresa en sus obligaciones de prevención, el empresario continuará con sus medidas de prevención necesarias y tendrá la posibilidad de mejorarlas al evitar los costos en indemnización, baja de personal por periodos de recuperación, baja de su producción y costos reputacionales.

Como hemos señalado anteriormente, a nivel administrativo, por medio de la entidad fiscalizadora Sunafil, sí existe un análisis de cada uno de los incumplimientos de las empresas fiscalizadas. La actuación de esta entidad no solo cumple actividades fiscalizadoras, sino también preventivas y orientadoras. Por ello, consideramos relevante que esta Entidad no actúe solo como una entidad fiscalizadora, sino que acompañe a la empresa en la implementación de las medidas de prevención de riesgos laborales. Esto podría coadyuvar a favor de la empresa quien tendrá mayor certeza que está actuando de acuerdo a la normativa en seguridad y salud en el trabajo, lo cual podría constituir una prueba de su comportamiento diligente ante un proceso judicial.

Otro problema que se presenta en la interpretación de los jueces, es cuando nos encontramos ante una obligación contractual o extracontractual en materia laboral; si bien somos conscientes que dentro del centro de trabajo se han logrado implementar todas las medidas de protección ante riesgos laborales, es muy frecuente que el trabajador debe desplegarse por orden de sus superiores, fuera del centro de trabajo para desempeñar sus labores, por motivos de necesidad de la empresa.

Son bastantes los casos de accidentes fuera del centro de trabajo, e incluso fuera del horario de trabajo que hemos visto en nuestras casaciones. Ante estas situaciones, se enfrenta el juez para establecer los presupuestos de la responsabilidad civil. Es más simple para nuestra jurisprudencia, establecer la responsabilidad objetiva, debido a la carga procesal que afrontan todos los jueces de las distintas instancias; la carga probatoria y la atribución de culpa conlleva mayores tiempos de análisis, pero es la única manera de tomar una decisión justa frente a cada caso concreto de accidente de trabajo.

Es menos oneroso atribuir la responsabilidad objetiva, que evaluar si la empresa actuó de manera diligente y si los accidentes sufridos por los trabajadores obedecieron

a causas externas, que la empresa no puede prever, porque no son consecuencia de la función laboral realizada.

Ponemos un ejemplo, un ejecutivo por orden de su superior, tiene que supervisar un centro de atención de su empresa bancaria. Este empleado llega a la ciudad, realiza la supervisión del trabajo en dicho centro, termina su encargo laboral y sale a cenar; en el camino se encuentra con algunos amigos y visitan un bar, antes de entrar al bar, el empleado tropieza con una gran piedra que lo inhabilita para caminar de por vida.

Es imposible que la empresa haya podido prever que hubiera una gran roca a la entrada del bar, y no podía saber si el trabajador después de sus labores iba a entrar en un bar; sin embargo, acaecido el accidente y frente a la demanda del trabajador accidentado, se determina que la empresa es responsable, al haber dispuesto que dicho ejecutivo asista a esa ciudad. Es decir, si no lo hubiera enviado a dicha ciudad, este trabajador no hubiera sufrido algún accidente; sin embargo, eso tampoco lo podemos prever, estaríamos frente a un accidente común donde la responsabilidad podría atribuirse al gobierno local de dicha ciudad.

Ante ello, el juez solo se limita a imputar la responsabilidad objetiva a la empresa, en vista de que existe un contrato de trabajo entre ambas partes y el viaje fue con motivo de un encargo laboral, sin analizar que dicho evento ha sido producido por la negligencia del trabajador o por responsabilidad de un tercero, como el gobierno local.

Otro ejemplo, sería el de un trabajador que es obligado a cargar unos expedientes y desplazarlos a otro edificio y como consecuencia del excesivo peso que le asignaron, sufre un aparatoso accidente en la vía pública, lo que le genera un descanso médico de dos meses. En este caso, a pesar de que el accidente se produjo fuera del centro de trabajo, si obedeció al actuar negligente de la empresa, que no previó el peso de la carga y la capacidad corporal del trabajador.

El deber de cuidado por parte de la empresa no puede ser ilimitado, más allá de lo razonable y materialmente posible, vigilando cada puesto de trabajo, recorriendo todos los rincones de la empresa para encontrar algún riesgo, ya que esto puede generar una parálisis productiva. Adicional a ello, y como la propia normativa en seguridad y salud lo señala, el trabajador debe comunicar a su empleador si encuentra alguna situación de riesgo, que puede atentar contra su salud o la de otros trabajadores porque si no comunica dicha situación, pueden ser víctimas de ese riesgo otros trabajadores y de esta manera, la omisión de dicha información debidamente evidenciada, debería generar sanciones administrativas al trabajador y de acreditarse una conducta dolosa, incluso generar responsabilidades penales.

Por el lado de la administración de justicia, consideramos que es más oneroso analizar la conducta del autor del daño, teniendo en cuenta, que en la responsabilidad objetiva solo tendrá que verificar la magnitud del daño, sin necesidad de probar si ha existido una conducta antijurídica y si dicha conducta ha sido negligente

La salud y la vida del trabajador es una de las prioridades a nivel global, por ello, las legislaciones se inclinan por incentivar que estos accidentes sean evitados antes que ser reparados, como hemos podido observar, algunos accidentes son imposibles de reparar por la magnitud de los daños ocasionados en la persona, pero sucedido el accidente, la prioridad se dirige a la reparación de los daños sufridos por el trabajador, tanto físicos como psíquicos. Por ello, la jurisprudencia también hace referencia a la teoría del riesgo social y señala que si no hay culpa ni del empleador ni del trabajador, para ello existen los sistemas de seguro obligatorios (públicos o privados), lo cual va a permitir la recuperación de la salud del trabajador.

Existen riesgos y pérdidas para ambas partes, por parte del trabajador, sufre un perjuicio que daña su salud y su calidad de vida, lo cual le genera un costo económico para su recuperación y a su vez, le impide seguir percibiendo ingresos al no poder continuar laborando. En conclusión, no solo sufre daños patrimoniales, como el daño emergente o los ingresos dejados de percibir que constituirían el lucro cesante, los daños a su salud física, mental y emocional que configuran los daños extra patrimoniales son irreparables; un accidente de trabajo que genere una incapacidad total y permanente, genera consecuencias que afectarán la vida del trabajador y su familia por siempre. Por parte de la empresa, los costos económicos directos o indirectos que afectan a la empresa ante los accidentes de trabajo, son los siguientes a manera de resumen:

1. Pérdida temporal o definitiva de sus recursos humanos.
2. Sustitución del recurso humano ausente por uno nuevo, que debe pasar por un periodo de capacitación, sin generar productividad para la empresa.
3. Pago de sueldos sin la prestación laboral ejecutada.
4. Costos reputacionales (mala imagen de la empresa, por considerarla una empresa insegura para sus trabajadores y consecuentemente no confiable en su prestación de servicios o entrega de productos), lo cual genera un efecto negativo en su competitividad.
5. Aumento en las primas de seguro, por ser una empresa que tiene una actividad laboral con mayores riesgos.

El tema de seguridad y salud en el trabajo, no es un tema que haya tenido mucha atención en nuestro país, ni por parte del Estado, ni por el lado empresarial; incluso las organizaciones sindicales estaban enfocadas en mejoras remunerativas y mejores condiciones de trabajo, pero este espacio de la prevención de los riesgos laborales ha empezado a ser un tema de atención y preocupación, tanto para el Estado, trabajadores, empleadores y ciudadanos en general.

El rol del Estado a través de la Sunafil es aún poco eficiente, solo ha empezado a emitir normas más severas luego del caso emblemático de la muerte de dos jóvenes que laboraban en condiciones inseguras; definitivamente, solo el Estado no va a poder detener estas situaciones, es la empresa la que debe trabajar en implementar todas las medidas posibles dentro de lo razonable y materialmente posible. No necesitamos una empresa que solo cumpla con sus obligaciones normativas, sino que promueva esta cultura de prevención dentro de su centro laboral, y así como mejora su producción a través de la compra de maquinarias, insumos, tecnología de avanzada, invierta igualmente en su capital humano, que es el factor principal que le va a permitir su desarrollo y competitividad.

Es importante señalar, que no solo las empresas de manufactura, mineras, construcción o empresas de transporte terrestre, por ser las más riesgosas, merecen atención; muchos accidentes de trabajo se producen en las oficinas administrativas, que frecuentemente por el trabajo monótono, no advierten los riesgos que pueden sufrir en su entorno.

Otro punto importante del problema que se viene presentando a nivel del Poder Judicial, es la falta de uniformidad en la cuantificación de la indemnización para la reparación de los daños sufridos por el trabajador; en la mayoría de casos y en mérito a la valoración equitativa, no diferencian el monto que corresponde a cada uno de los elementos que componen la indemnización tanto el lucro cesante, daño emergente y daños extra patrimoniales. Hay mucha crítica sobre el daño a la persona, toda vez que se considera que este estaría dentro del daño moral, sin embargo, también se menciona dentro del daño a la persona, el daño al proyecto de vida, lo cual solo genera confusiones, por ello, mencionamos que este daño al proyecto de vida debería desestimarse o incluirse dentro del daño moral o daño a la persona.

Asimismo, se han incluido dentro de los daños (que si bien no corresponden a una indemnización), los daños punitivos, que como la misma Corte Suprema lo señala, constituyen una pena privada. No debemos olvidar que la empresa que incumple sus obligaciones, puede recibir una multa por parte de la Sunafil, y adicional a ello, en al



ámbito jurisprudencial, se le establecen las indemnizaciones por daños patrimoniales y extra patrimoniales.

Los daños punitivos aluden a comportamientos graves de actuación del empleador, como no dar asistencia al trabajador ante un accidente sufrido, que podrían generar responsabilidades penales, como la omisión de auxilio u otros, consideramos, que la finalidad de nuestro Código Civil es resarcitoria, debe indemnizarse a la persona que se le ha causado un perjuicio, por culpa o dolo.

No existe necesidad de establecer sanciones adicionales, la función principal de la responsabilidad civil es la reparación del daño originado como consecuencia de una conducta antijurídica. Los daños punitivos provienen del sistema del “common law”, donde sí se establecen montos indemnizatorios altos que buscan sancionar conductas graves. Lo relevante para nosotros es que los montos indemnizatorios que establezca nuestra jurisprudencia, logren reparar el daño causado al trabajador.

Además de ello, como hemos podido observar, si a la empresa como empleadora se le atribuye la obligación de indemnizar, sin valorar su conducta, no se podría sancionar alguna conducta.

Desde nuestra posición, cuando se atribuye responsabilidad, ya se configura una sanción, teniendo en cuenta, que aquel que cause el daño, debe asumir el costo de los daños que ha originado, afectando su patrimonio. No existe norma en nuestro Código Civil que habilite incluir dentro de la cuantificación del daño, algún criterio sancionador o punitivo.

De las casaciones revisadas, como mencionamos, conforme se va elevando la demanda a instancias superiores, los montos de indemnización solicitados por la parte afectada, se van reduciendo sin la debida fundamentación que nos permita conocer las razones de dicha reducción.

Asimismo, si no se cumple con atribuir la responsabilidad subjetiva en los accidentes de trabajo, los responsables de implementar, supervisar y fiscalizar las medidas de prevención de riesgos laborales, no podrán valorar su conducta y realizar una medida correctiva sobre el incumplimiento atribuido, para determinar si efectivamente la política que vienen asumiendo en materia de seguridad y salud en el trabajo, es la correcta, o deben cambiar su política por ser ineficiente. Como puede verse, con la responsabilidad subjetiva se puede generar una acción de recambio en cuanto a la política de la empresa sobre esta materia.

La Corte Suprema no viene considerando estos elementos al momento de emitir sus casaciones. La carga procesal es alta y el incentivo para el Poder Judicial es

aminorar su carga judicial; pero ésta situación no puede conllevar a que no se realice una correcta interpretación de la normativa civil y laboral en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estos pronunciamientos, no aportan algún valor a la cultura de prevención de accidentes de trabajo, los accidentes de trabajo sufridos por los trabajadores no son reparables en su mayoría. Los daños orgánicos que sufren y que afectan su calidad de vida, no pueden ser contemplados solo bajo la vista de una reparación, por lo que se debe buscar que estos accidentes no ocurran, y que luego de ocurrido algún infortunio laboral, la empresa que actuó de manera culposa y originó el daño, pueda detectar la conducta que originó la responsabilidad civil, y así, identificado el incumplimiento de la medida de prevención, pueda revertir la misma y evitar se produzcan más accidentes que dañen a sus trabajadores.

Si la jurisprudencia determina cual fue el incumplimiento de la empresa en sus obligaciones de prevención de riesgos laborales, por ejemplo, no cumplió con entregar las herramientas e implementos necesarios para un trabajador de construcción y este sufre un accidente, la empresa responsable y las demás empresas sabrán que de no cumplir con esta medida pueden ocasionar un accidente grave y serán responsables ante ello, esta información permitirá que las empresas sean más vigilantes en la entrega de los implementos y herramientas en sus obras de construcción civil.

Asimismo, la empresa diligente debe ser aquella que evidencie la disminución de accidentes de trabajo, este es un indicador relevante del cumplimiento de sus medidas de prevención de riesgos laborales, a favor de sus trabajadores.

Los accidentes de trabajo son casos complejos donde existe participación de muchos actores y circunstancias inevitables que impiden que se pueda detener la ocurrencia de ellos. Los accidentes de trabajo pueden producirse fuera del entorno laboral, del horario de trabajo o como consecuencia de actos de un tercero, estos eventos son materialmente imposible de prevenir por parte de la empresa; sin embargo, para la Corte Suprema, la empresa siempre será responsable de ello.

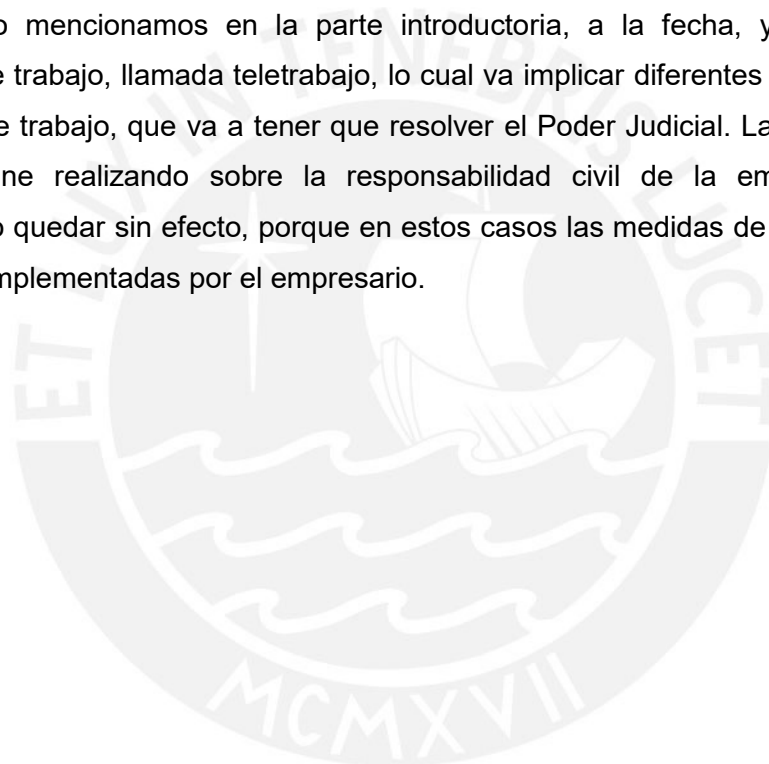
Existe aún un problema de sistematización de las sentencias emitidas en primera instancia, que esperamos pueda cumplirse, para tener un alcance para todos los ciudadanos, de cómo vienen resolviendo las primeras instancias, que puede ser una fuente de conocimiento importante para los operadores jurídicos y la ciudadanía en general.

La importancia de lo mencionado en el párrafo anterior, obedece a lo que hemos señalado, que las instancias inferiores sí realizan un análisis de la conducta de la

empresa y los factores de atribución de su responsabilidad dentro del marco legal de responsabilidad contractual. Así, si los precedentes judiciales emitidos en las casaciones por la Corte Suprema, no están de acuerdo a la correcta interpretación de la normativa civil y la normativa especial sobre seguridad y salud en el trabajo, es importante como las instancias inferiores se alejan de esa interpretación establecida y optan por su independencia como magistrados de resolver de acuerdo a ley.

El precedente judicial que se ha establecido, puede modificarse, conforme los jueces u otras Cortes Supremas, se abstengan de seguir ese criterio y fundamenten una nueva interpretación de la responsabilidad civil de la empresa en el accidente de trabajo, de acuerdo al caso concreto.

Como mencionamos en la parte introductoria, a la fecha, ya tenemos la modalidad de trabajo, llamada teletrabajo, lo cual va implicar diferentes situaciones de accidentes de trabajo, que va a tener que resolver el Poder Judicial. La interpretación que hoy viene realizando sobre la responsabilidad civil de la empresa, puede potenciarse o quedar sin efecto, porque en estos casos las medidas de prevención no pueden ser implementadas por el empresario.



## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Este tema es de especial relevancia, toda vez que involucra toda una complejidad, que por sus propias características, no ha sido aún resuelta. Este tema surge ante los daños patrimoniales o extrapatrimoniales (físicos y/o psicológicos) que sufren los trabajadores dentro del centro de labores o fuera de éste con ocasión del trabajo, sea porque es parte de sus funciones o por una disposición de su empleador.

Con la promulgación de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y sus modificatorias, se estableció como objetivo en materia de seguridad y salud en el trabajo, promover una cultura de prevención de riesgos laborales.

La ley establece que el deber de prevención está a cargo del empleador; por ello, el empresario debe asumir todos los costos de implementación de las medidas de prevención establecidas en la Ley, no pudiendo el trabajador asumir estos costos.

En materia de prevención de accidentes, se establecen obligaciones para los empleadores y los trabajadores, ambos tienen que asumir precauciones, para evitar ocurra algún accidente. Si bien el empleador-empresario es quien dirige e implementa las medidas para evitar los riesgos laborales, el trabajador está obligado a cumplir con las directivas recibidas y participar, según lo prescribe la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo ((Ley 29783, 2011, art. 29), donde se toman decisiones para promover la seguridad y salud en el centro laboral.

Asimismo, la Ley señala que las obligaciones establecidas son condiciones mínimas para la prevención de riesgos laborales, dejando la libertad al empresario y sus trabajadores de establecer mejores niveles de protección.

Como puede observarse, el trabajador tiene una participación activa en el ámbito de prevención de riesgos laborales. En un centro laboral, es el trabajador quien utiliza la maquinaria, los instrumentos de protección, tiene un conocimiento más cercano a la posibilidad de peligros, por ello, la norma señala que el trabajador tiene la obligación de comunicar cualquier situación que ponga en riesgo su salud y adoptar las medidas correctivas sobre dicho riesgo.

Como hemos señalado en los primeros capítulos, el objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a cargo del Estado es prevenir los accidentes de trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que sea *razonable y factible* las causas que pueden originar los riesgos dentro del ambiente de trabajo. Esta precisión es relevante para nuestra investigación, porque como hemos visto en las casaciones revisadas, la

responsabilidad civil a la empresa recae en situaciones donde la posibilidad de reducir el riesgo de un accidente a cargo del empresario es materialmente imposible.

Este deber de prevención a cargo de la empresa, es una obligación de medios, por lo tanto, el cumplimiento de dicha obligación se configura cuando la empresa implementa de manera eficaz y dentro del ámbito de sus alcances de prevención, todas las medidas necesarias para “evitar” que se produzca algún accidente, pero sin poder asegurar que no va a ocurrir algún accidente.

Así se hayan implementado todas las medidas de prevención de riesgos, siempre podrán existir eventos ajenos a la acción de la empresa u ocasionados por el propio trabajador, o como consecuencia de acciones de un tercero, que ocasionen un accidente de trabajo.

Como hemos visto en el desarrollo de esta investigación, cuando se presenta un accidente de trabajo, el trabajador afectado inicia una demanda contra la empresa para la cual labora, con la finalidad de establecer la responsabilidad civil de la misma, y como consecuencia de ello, obtener una indemnización que le permita afrontar los daños patrimoniales y extra patrimoniales que el accidente de trabajo le haya ocasionado.

Si bien estamos ante un accidente laboral, para establecer la responsabilidad civil y la posible indemnización, se aplica supletoriamente las normas de nuestro Código Civil, y aquí se origina el problema de interpretación de los juzgados laborales y de la Corte Suprema, al atribuir una responsabilidad objetiva a la empresa, cuando en realidad nos encontramos ante una responsabilidad civil contractual, que de acuerdo a nuestra normativa civil, corresponde atribuir la responsabilidad subjetiva, sustentada en la atribución de culpa del imputado. La “culpa” nos permite atribuir la responsabilidad civil contractual a quien incumple sus obligaciones, y de esta manera, identificar quién es el sujeto obligado a indemnizar los daños ocasionados.

La culpa se sustenta en una conducta negligente, y en nuestro caso específico, actúa con culpa quien no cumple con las obligaciones contenidas en nuestra normativa de seguridad y salud en el trabajo. En este caso, la empresa como garante de la seguridad y salud en el trabajo, es quien tiene la capacidad económica para la implementación de dichas medidas preventivas y asimismo, por su función directiva al impartir instrucciones a su personal, es quien controla los riesgos.

La culpa de la empresa se presenta cuando ha identificado algún riesgo y no ha establecido medidas preventivas sobre él, por desidia, falta de diligencia. Esto es, ha tenido la capacidad de prever y no ha ejecutado la gestión para la eliminación o vigilancia del riesgo identificado

En consecuencia, si no se puede prever, no podría haber responsabilidad, debe existir responsabilidad, cuando la empresa pudo prever el riesgo y no actuó sobre el mismo, originando por su falta de diligencia, un accidente de trabajo.

En la mayoría de Casaciones revisadas, la posibilidad de prevención de la empresa de los accidentes de trabajo ocurridos, han sido imposibles de identificar.

Nuestra normativa en materia de prevención de riesgos laborales establece obligaciones a ambas partes, si la empresa establece directivas para la protección de su personal, capacita, entrega el reglamento de interno de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador está obligado a cumplir dichas instrucciones, de no hacerlo, la empresa estará exonerada de reparar algún daño que pueda sufrir por su propia negligencia.

El problema como hemos mencionado, se presenta cuando la atribución de responsabilidad es analizada como instancia final por la Corte Suprema del Poder Judicial. En esta instancia, existe una tendencia por establecer la responsabilidad objetiva, la cual solo puede ser atribuida en casos de responsabilidad extracontractual, cuando no existe alguna obligación entre las partes, lo que no corresponde a las condiciones de un contrato de trabajo celebrado de manera voluntaria por ambas partes (empresa y trabajador), y donde existen prestaciones por ambas partes, prestación de servicios por parte del trabajador y pago de remuneración por parte de la empresa; además de otras obligaciones establecidas por Ley, como en este caso, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A la fecha, nuestros vocales supremos, cuando tienen que resolver una casación originada como consecuencia de un proceso judicial iniciado por algún trabajador que ha sufrido algún accidente de trabajo, en su mayoría, declaran infundadas estas casaciones, sin realizar algún análisis de los elementos de la responsabilidad civil y de los factores de atribución de la misma, ante ello, optan por atribuir la responsabilidad civil a la empresa y la consecuente obligación de indemnizar, sin haber demostrado que se ha producido algún incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales.

La Corte Suprema se pronuncia señalando que ante el daño sufrido por algún trabajador, se debe presumir el incumplimiento de la obligación de prevención por parte del empresario y para sustentar el factor de atribución, señala que ante un accidente de trabajo, se presume la "culpa patronal".

La Corte establece que la responsabilidad del empleador es una responsabilidad civil contractual, esto lo han establecido como criterio en el VI Pleno Jurisdiccional que

comentamos en capítulos anteriores. Este tipo de responsabilidad está desarrollada en el Título IX del Código Civil, como Inejecución de Obligaciones. Con relación a este tipo de responsabilidad, se señala que está sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, estos son los factores de atribución de responsabilidad ante el incumplimiento de una obligación.

Asimismo, se señala que el deudor no debe responder por los daños y perjuicios resultantes del incumplimiento de una obligación por causas no imputables. Una de las causas de exoneración de responsabilidad, que establece nuestro Código Civil, es la inimputabilidad de quien actúa con la “diligencia ordinaria”, otra causa que exime de responsabilidad al deudor de la obligación, es cuando ocurre un caso fortuito o fuerza mayor que impide la ejecución de la obligación.

De acuerdo a lo señalado, para este tipo de responsabilidad, en principio se debe incumplir alguna obligación, en ningún artículo de este capítulo se ha establecido la posibilidad de presumir el incumplimiento de una obligación. Como hemos podido advertir al revisar nuestras casaciones, nuestra Corte Suprema atribuye responsabilidad civil a la empresa, solo ante la acreditación del daño sufrido por un trabajador y que exista un vínculo laboral con la empresa, sin evaluar si existen factores de atribución de responsabilidad o causas que eximen de responsabilidad civil contractual.

La responsabilidad objetiva, como hemos visto en el párrafo anterior, no está contemplada en la responsabilidad civil contractual, por el contrario, se establece que quien actúa con la diligencia ordinaria no es imputable por la inejecución de la obligación, y además de ello, solo queda sujeto a la indemnización quien incumple dicha obligación por dolo, culpa inexcusable o culpa leve.

Nuestra normativa civil, con relación a la responsabilidad contractual u obligacional, establece explícitamente cuáles son los factores de atribución de responsabilidad y los factores eximentes de la misma. Por ello, consideramos no es necesario establecer otro criterio de imputación de responsabilidad.

La Responsabilidad Civil tiene como finalidad resarcir o indemnizar los daños producidos por dolo o culpa al sujeto afectado. En materia laboral, el incumplimiento de la obligación por parte del empresario, se sustenta en el deber de prevención a cargo del empleador, el cual consideramos no debería ser ilimitado, debe ser razonable.

Debe contemplarse que existen riesgos que no son posibles de prever, accidentes de trabajo que son ocasionados por terceros, por la propia negligencia del trabajador o por alguna condición médica que el trabajo no la ha generado.

En las casaciones presentadas en esta investigación, nos encontramos ante situaciones que constituyen casos fortuitos o de fuerza mayor, que son eximentes de responsabilidad civil tanto en el ámbito contractual y extracontractual, sin embargo, igual se le atribuye la responsabilidad civil a la empresa.

La responsabilidad objetiva ya ha sido establecida como precedente vinculante por la Corte Suprema, por lo tanto, las instancias inferiores deberían seguir los criterios de imputación de responsabilidad objetiva en sus dictámenes, de acuerdo a lo establecido por la Corte, y si bien algunas instancias inferiores se apartan de los precedentes vinculantes, cuando estos dictámenes son elevados a la Corte Suprema con ocasión de algún recurso de casación por la parte afectada, son desestimadas.

Las instancias que se aparten de este criterio, deben motivar sus resoluciones, para crear nuevos criterios de interpretación, que permitan modificarlo y así establecer situaciones más justas en el ámbito de la responsabilidad civil, permitiendo de esta manera, que tanto trabajadores y empresa estén incentivados a cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, omitiendo alguna conducta imprudente que pueda ocasionar algún daño.

Si bien siempre se ha demandado la existencia de uniformidad de criterios en los pronunciamientos jurisdiccionales, de tal manera que los actores jurídicos y la ciudadanía en general cuenten con una predictibilidad ante las decisiones de la jurisprudencia, consideramos que si estos precedentes vinculantes no cumplen con la correcta interpretación de la normativa que vienen aplicando, es válido que las instancias inferiores se alejen de dichos precedentes, y en el ejercicio de su libertad como jueces, resuelvan de acuerdo a su conciencia, aplicando la normativa como corresponde.

En las casaciones que hemos revisado e incluido en esta investigación, hemos puesto como ejemplo La Casación N° 4252-Lima, contra la empresa CIVA, en la cual, la primera instancia dictaminó que no se puede atribuir una conducta negligente a la empresa, toda vez que el hecho que originó el accidente, fue un accidente de tránsito originado por un tercero.

En esa misma línea, en la Casación N° 7875-2017-Lima, la primera instancia declaró infundada la demanda, al analizar que el accidente producido por el motorista fue por negligencia del mismo trabajador.

Como último ejemplo, en la Casación 12060-2015- La Libertad, se trata de un trabajador repartidor de bebidas que se encontraba en el vehículo de su empresa, luego de hacer la entrega de bebidas, es decir, ya había culminado su trabajo, pero de manera



repentina sufrió un asalto por un delincuente, recibiendo como consecuencia de ello, un disparo en su pierna. La primera instancia determinó que se ha producido una causa exonerativa de responsabilidad civil de la empresa, por ser un evento de fuerza mayor.

Estos tres pronunciamientos fueron desestimados por la Corte Suprema, en mérito a su postura de atribuir responsabilidad objetiva a la empresa.

Con estos tres pronunciamientos de la Corte Suprema, podemos demostrar como en las primeras instancias, si se analiza la conducta de la empresa y se determina si no hubo negligencia por parte de la empresa o por el contrario, se demuestra que se han presentado los presupuestos de la responsabilidad civil contractual, para atribuirle la responsabilidad civil

Otro punto importante de análisis, es que la postura que asume la Corte Suprema a favor de la responsabilidad objetiva, en realidad no favorece al trabajador a futuro, porque cuando la Corte Suprema establece la responsabilidad objetiva a la empresa, lo que logra es generar un desincentivo a la empresa, debido a que, por más diligente que sea en el cumplimiento de sus medidas de prevención, siempre será responsable; por lo tanto, estará más enfocada en establecer en su presupuesto gastos para reparar los daños, que en ejecutar estos gastos en la implementación de medidas de prevención de riesgos laborales.

Ante la responsabilidad objetiva, la empresa no solo deberá asumir los costos privados en la implementación de medidas de seguridad, sino el costo que involucra la indemnización, la pérdida de su reputación, la baja en su productividad, entre otros costos no generados por algún incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención.

Esta situación afecta igualmente al trabajador, teniendo en cuenta, que el principal interés del trabajador no solo es lograr una indemnización que posiblemente no le cubra el daño sufrido, porque en realidad ningún monto dinerario va a lograr resarcir todos los daños físicos y emocionales que ha sufrido, el interés del trabajador es no sufrir algún daño. Imaginemos el caso de un trabajador que pierde la vista por un accidente de trabajo, la reparación moral por esta pérdida no puede ser cuantificada, es irreparable.

A la fecha, y de acuerdo a los pronunciamientos que viene emitiendo la Corte Suprema, y los criterios establecidos en el pleno jurisdiccional a favor de la responsabilidad objetiva, la fundamentación de los vocales se limita a definir el accidente de trabajo y probar el vínculo laboral; con estos dos supuestos procede a atribuir la responsabilidad objetiva a la empresa.

La definición de accidente de trabajo no contiene alguna atribución de responsabilidad, y el vínculo laboral solo demuestra que existe un contrato de trabajo, pero no debe interpretarse que este vínculo es el factor de atribución de la responsabilidad a la empresa.

La responsabilidad civil de la empresa ante un accidente de trabajo, solo puede ser analizada desde dos fuentes legislativas, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que contiene el deber de prevención, y al ser este deber de prevención una obligación de medios, el deudor debe observar una conducta diligente, por lo tanto, la responsabilidad es subjetiva.

Asimismo, el Código Civil dispone que ante el incumplimiento de obligaciones, se requiere el factor de atribución de culpa o dolo para establecer la responsabilidad civil.

Si bien consideramos que la normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, no debería haberse pronunciado sobre la obligación de indemnizar que está regulada en nuestro Código Civil y ha generado mayor confusión en nuestros magistrados, al tener que utilizar ambas fuentes legislativas, somos de la postura, que la normativa especial sobre Seguridad y Salud, si establece como principio al señalar la responsabilidad del empleador, que esta se aplica de conformidad a las normas vigentes, las normas vigentes sobre responsabilidad civil están en nuestro Código Civil.

La responsabilidad objetiva no genera algún incentivo para que la empresa implemente sus medidas de prevención, por más diligente que sea en su conducta como empleador, siempre será responsable; al contrario de la responsabilidad subjetiva que sí genera un incentivo, si la empresa es responsable por haber incumplido alguna obligación en materia de prevención, podrá analizar la conducta que infringió y modificarla en resguardo de la salud de sus trabajadores y así, evitar que a futuro ocurra algún accidente por esa omisión detectada en sus medidas de prevención.

La responsabilidad subjetiva también cumplirá una finalidad preventiva para otras empresas, porque conocerán que ante el incumplimiento de esa medida de prevención, por una conducta negligente del empresario, la justicia los hará responsables y como consecuencia de ese mensaje, adoptarán todas las medidas necesarias para fortalecer sus medidas de prevención.

En nuestras Casaciones Laborales se viene aplicando la normativa civil para establecer la responsabilidad civil del empresario ante los accidentes de trabajo, y la consecuente obligación de indemnizar los daños sufridos por el trabajador, pero solo mencionan de manera general el incumplimiento del deber de prevención de la empresa,

sin lograr hacer un análisis del caso concreto. Por ello, como lo hemos mencionado, la primera instancia si tiene la oportunidad de evaluar los hechos, las pruebas presentados ante su juzgado, y de esta manera, realiza una correcta interpretación de la normativa y de los hechos presentados en el caso concreto.

Si la parte afectada con esta decisión, sea el trabajador o el empresario, impugna la sentencia y esta llega a la última instancia a través de un recurso de casación, la Corte Suprema sin mayor análisis de los pronunciamientos emitidos por sus instancias inferiores, atribuirá la responsabilidad objetiva a la empresa, porque ya cuenta con una posición que considera, debe ser de cumplimiento obligatorio de sus instancias inferiores.

La Corte Suprema debería considerar los pronunciamientos de las primeras instancias, que han tenido una etapa probatoria, lo cual les ha permitido conocer los hechos ocurridos que dieron origen a ese accidente de trabajo y en merito a ello, pueden analizar si efectivamente se ha incumplido alguna obligación a cargo de la empresa o si la conducta negligente del trabajador o un evento externo a la relación laboral ocasionó el daño sufrido.

Como hemos observado, en las instancias inferiores si se determina cuando se presenta alguna causa exonerativa de responsabilidad, a diferencia de la Corte Suprema, cuyo criterio es que en todo accidente de trabajo se debe presumir que obedeció al incumplimiento de las obligaciones de prevención por el empleador.

Somos de la opinión, que si en estos Plenos Jurisdiccionales Laborales, participaran magistrados especialistas en derecho civil, el magistrado laboral podría tener un mayor conocimiento de la interpretación de las normas civiles y de los factores de atribución para la responsabilidad civil, logrando decisiones más justas. Esta participación podría coadyuvar en una decisión acorde a las reglas de imputación de la responsabilidad civil.

Como ya hemos mencionado, existe un problema adicional al que venimos presentando, la falta de uniformidad en los montos que se establecen como consecuencia de las indemnizaciones. Las indemnizaciones incluyen los daños patrimoniales como el daño emergente, el lucro cesante y como daño extra patrimonial el daño moral.

El problema se presenta cuando los jueces laborales establecen un monto por todo concepto, sin diferenciar si dicho monto indemnizatorio ha sido destinado para lucro cesante, daño emergente o daño moral.

El daño moral, el mismo que está incluido como parte del resarcimiento en el artículo 1322° de nuestro Código Civil, tiene difícil probanza, al constituir un daño que afecta la parte emocional del ser humano, como el dolor sufrido ante la pérdida de algo patrimonial o una afectación a nuestra calidad de vida. Por ello, el artículo 1332° del Código Civil señala, si el daño no pudiera ser determinado en un monto preciso, se debe aplicar la valoración equitativa del juez.

El daño moral en el accidente de trabajo, es consecuencia del daño biológico que ha sufrido el trabajador como consecuencia de ese accidente. Existen algunos daños que pueden ocasionar una invalidez permanente y esta situación puede generar una gran aflicción al trabajador afectado; por ello, además de los daños patrimoniales, esta persona va a demandar igualmente la reparación del daño moral que lo aflige.

El daño moral es difícil de cuantificar, está acorde con el aspecto psicológico de la tolerancia a la frustración, un trabajador que pierde sus brazos, puede tener mayor capacidad emocional para sobrellevarlo, a otra persona le puede generar una depresión de por vida, eso no lo puede determinar el juez, solo comprobar que efectivamente existe un daño grave e incapacitante.

En ese sentido, una solución para lograr mayor equidad en los montos resarcitorios para nuestros magistrados, podría ser establecer una tabla que determine un monto mínimo por el tipo de lesiones que se sufre, así tendríamos un monto uniforme para todos los afectados, según el tipo de lesión y no habría diferencia en este aspecto. Esta tabla debería ser un monto mínimo, y por encima de ello, se estimaría la valoración equitativa del juez, de acuerdo al caso concreto, y al nivel de afectación del trabajador o de los familiares de la víctima; esto permitirá crear más uniformidad y predictibilidad en los montos resarcitorios por daños extra patrimoniales.

La necesidad de establecer estas tablas de cuantificación de los montos indemnizatorios, tiene como propósito evitar inequidades en los montos establecidos, abuso de derecho o evitar un enriquecimiento ilícito.

Si bien la indemnización busca la reparación del daño causado o establecer un monto indemnizatorio para cubrir los daños ocasionados. La obligación de indemnizar, también constituye una sanción, porque la persona responsable de ocasionar el daño, debe cubrir con su patrimonio el daño ocasionado.

El VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017) incluyó los daños punitivos por unanimidad en los casos de accidentes de trabajo. Esa sanción civil tiene como fin castigar a quien produce un daño y disuadir, tanto al causante del perjuicio, como a otros posibles

infractores. Estos daños punitivos se aplicarán sólo cuando el empleador, además de haber incumplido las disposiciones de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y su reglamento, no haya cumplido con asegurar al trabajador, cuando niegue la relación laboral ante un accidente de trabajo y se haya negado a brindarle todo tipo de auxilio inmediato por el infortunio laboral sufrido.

Este tipo de sanciones son utilizadas en el sistema del *common law*, familia jurídica a la cual no pertenecemos, consideramos como lo hemos señalado en párrafos anteriores, que la finalidad de la responsabilidad civil, en nuestro sistema jurídico nacional es resarcir los daños que hayan sido provocados por una conducta antijurídica, y de esta manera, el responsable asumirá todos los costos económicos para la reparación del daño.

No consideramos pertinente utilizar estos daños punitivos, porque nuestros jueces aun no logran cuantificar de manera uniforme y precisa, el monto indemnizatorio que permita reparar a los trabajadores que han sido víctimas de daños por conductas antijurídicas de sus empleadores, mayores dificultades tendrán en cuantificar los daños propuestos por el Pleno Jurisdiccional.

Las normas legales que están establecidas en nuestro sistema jurídico para determinar la responsabilidad civil son explícitas. Por ello, consideramos que no debería establecerse un nuevo criterio de interpretación, teniendo en cuenta, que nuestra normativa es clara en definir los elementos que deben presentarse para atribuir la responsabilidad civil.

No debe utilizarse la legislación incompleta para sustentar una posición, nos referimos al criterio que utiliza la Corte Suprema, cuando interpreta el principio de responsabilidad del empleador sin analizar las normas que regulan la responsabilidad tanto en la Ley 29783, como en nuestra normativa civil.

El alcance de la responsabilidad civil de la empresa, en materia de seguridad y salud en el trabajo, solo surge ante el incumplimiento de sus obligaciones por los factores de atribución de culpa, no puede sustentarse una responsabilidad, solo porque existe un vínculo laboral.

Igualmente, el análisis del accidente de trabajo, cuando menciona que ocurre dentro del centro de trabajo o con ocasión de él, no debe utilizarse este último término para interpretar que cualquier situación fuera del control de la empresa, debe ser asumida por ésta.

Con relación a la cuantificación de los montos indemnizatorios que no son sustentados y separados al momento de emitir la casación, consideramos relevante que

los operadores jurídicos, coadyuvemos presentando demandas con los montos considerados por cada tipo de daño solicitado, y el sustento de por qué ese monto es el correcto. Esto ayudaría al juez y a la parte demandante, pues tendría que pronunciarse por cada monto específico y analizar la fundamentación presentada por el demandante, lo cual facilitaría su labor de cuantificación y podría observar cada monto sustentado con su debida carga probatoria y de acuerdo a la exactitud que se tenga en la demanda, el juez lo podría aprobar o rechazar en algunos extremos.

Consideramos que no es necesario un formato adicional a la demanda, el cual si bien sería una herramienta más sencilla para probar y sustentar los montos que nuestros clientes demandan, este formato debería ser aprobado por el juez, y no tenemos certeza de que ello ocurra.

Por ello, consideramos suficiente que al momento de demandar, nos aseguremos de cuantificar cada daño y sustentar porque es el monto correcto. En la mayoría de demandas que se elevan hasta la Corte Suprema, se observa que los montos solicitados son exorbitantes y durante el proceso estos montos disminuyen.

Lo importante del monto indemnizatorio a determinar, es que permita cubrir los daños sufridos por el trabajador, y de no ser posible reparar todo el daño, que se acerque a un monto más justo que permita cubrir la mayoría de sus necesidades.

A la fecha, como ya hemos mencionado, la Corte Suprema viene atribuyendo la responsabilidad objetiva a la empresa, omite analizar la conducta del empleador, desde su criterio de interpretación, es irrelevante quién causó el daño, solo se prioriza que el trabajador como víctima del daño obtenga una reparación económica, sin tener en cuenta, que el resarcimiento por el daño sufrido por la víctima de acuerdo a nuestra legislación solo es imputable para quien actuó con culpa.

Para sustentar esta posición, señalan que una vez haya sido probado el daño sufrido por el trabajador, debe atribuirse la responsabilidad al empleador, por incumplimiento del deber de prevención.

Para la Corte Suprema, todo accidente de trabajo, se produce por el incumplimiento del deber de prevención del empleador.

De acuerdo a ello, existe una presunción de que el empleador ha incumplido su deber de prevención, no prueba que se ha incumplido, sostiene que todo accidente de trabajo es por la falta de prevención del empleador.

Es cuestionable, que una decisión de la Corte Suprema, establezca este criterio. Esta decisión generaría una carga adicional en materia laboral a las empresas y

deberían estar incluida en el presupuesto de toda empresa, no como un monto contingente, sino como un monto fijo para las indemnizaciones que están obligadas a pagar.

Si se atribuye la responsabilidad objetiva al empresario, el principio del deber de prevención de riesgos laborales no tendría sentido, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo sería una norma absolutamente ineficaz y generaría además un incentivo perverso al trabajador, toda vez que ante cualquier accidente o pequeña lesión que se produzca en la persona del trabajador, sin importar si el trabajador se autolesionó o actuó de manera negligente al no cumplir las indicaciones recibidas por su empleador, demandará a la empresa porque sabrá que en la última instancia del Poder Judicial y de acuerdo al criterio establecido, obtendrá un beneficio económico.

Si la empresa siempre será responsable ante un accidente de trabajo, no tendría el incentivo para priorizar la prevención de riesgos laborales, debería reducir sus costos privados en la implementación de medidas de prevención y estaría más enfocado en presupuestar los costos que le han ocasionado las reparaciones, debiendo asignar menos presupuesto a medidas de prevención de riesgos laborales.

El otro escenario, sería atribuir la responsabilidad subjetiva a la empresa, es decir, valorar el elemento de "culpa". En este caso, el trabajador sabrá que ante la conducta negligente del empresario, el trabajador debe ser indemnizado, pero además de ello, el empresario que va a ser evaluado sobre su conducta, va a tener el incentivo para prevenir los riesgos laborales, toda vez, que su conducta diligente lo va a eximir de responsabilidad, y adicional a ello, sabrá en que aspecto de la prevención no fue eficiente y esta situación lo obligará a tener una mayor vigilancia sobre ese evento, lo cual redundará en beneficio de todos los trabajadores y de la misma empresa.

Además de ello, este pronunciamiento llevará un mensaje a las demás empresas, quienes conocerán que el actuar de manera negligente al incumplir una obligación en materia de prevención de riesgos laborales, quedarán sujetas a la obligación de indemnizar, con todas las consecuencias que afectarán el prestigio de su empresa.

Ponemos dos ejemplos, una decisión judicial determina que la empresa imputada actuó con culpa grave, al no brindarle herramientas de protección personal a uno de sus trabajadores que realizaba labores como electricista en una obra de construcción, en otro caso, el supervisor de la empresa no brindó capacitación sobre el uso de equipos de protección a un trabajador que recién iniciaba labores en el sector textil y como consecuencia de ello, sufre lesiones en una de sus manos, son mensajes

claros para otras empresas que deben ser diligentes para evitar se produzcan estos accidentes que les van a generar una responsabilidad civil.

Si no se valora la culpa, para nosotros entendida como una falta de previsión o diligencia, las empresas no estarán incentivadas a actuar de manera diligente. Si se comportan de manera diligente, establecen todas las medidas necesarias para evitar riesgos laborales y cumplen lo que señala la normativa e implementan mejores niveles de protección, siempre serán responsables del daño sufrido por el trabajador, a pesar de haber cumplido con sus obligaciones.

Algunos autores también podrían opinar que la empresa, sobre todo la manufacturera, o minera, donde hay más incidencias de accidentes, por tener un alto riesgo para la salud del trabajador sí sería factible la responsabilidad objetiva. Sin embargo, considerando estas actividades de alto riesgo, el Estado ha creado un régimen especial para ellos que es el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), que cubre estos accidentes, sin embargo, esto no los exime del cumplimiento de medidas de prevención establecidas en nuestra normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lo importante de determinar la culpa para atribuir la responsabilidad, es que esta actúe como un incentivo para que se tomen mayores precauciones al momento de ejercer nuestras obligaciones.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establecen precauciones para ambas partes. La precaución no solo es del empleador, también le compete al trabajador.

La “culpa” que debería atribuirse al empleador en esta materia, es cuando puede prever una situación de riesgo y no actúa sobre ella. La responsabilidad subjetiva, requiere necesariamente que se determine si la empresa como empleadora pudo prever la situación de riesgo y omitió actuar de manera preventiva sobre dicho riesgo.

Si la jurisprudencia viene resolviendo como lo viene haciendo hasta ahora, atribuyendo la responsabilidad a la empresa solo porque el daño se produjo durante la ejecución de labores del trabajador, no va a existir algún incentivo para que las empresas inviertan más en sus políticas de prevención, toda vez, que siempre van a ser responsables, y adicional a ello, esta posición tampoco va a generar algún incentivo para que los trabajadores sean precavidos y cumplan con las instrucciones de la empresa en materia de seguridad y salud, toda vez, que ante cualquier imprudencia que ellos cometan siempre van a tener una indemnización a su favor.



Esto podría convertirse en una oportunidad de obtener un beneficio económico, ya que podrían alegar para su beneficio, montos más altos de los que realmente necesitan para la reparación integral de su salud, incluso demandando daño moral (aunque en la realidad, no le causó alguna afectación emocional), sabiendo que los jueces en nuestro país no tienen una uniformidad en la cuantificación de los daños extrapatrimoniales y solo están obligados a una valoración equitativa, en caso no se puedan probar estos daños .

Como señalamos en nuestro trabajo de investigación, siempre será más oneroso para el juez atribuir la responsabilidad subjetiva, ya que esto implica analizar la conducta del supuesto causante del daño, en cambio, en la responsabilidad objetiva solo deberá probar la existencia del vínculo laboral y el daño ocasionado,

Asimismo, somos conscientes de la excesiva carga procesal que atraviesa nuestro Poder Judicial, y que su incentivo es lograr descargar las demandas que tienen pendiente de resolver, obviando en algunos casos la calidad de su pronunciamiento judicial, en aras de resolver más sentencias.

Consideramos que en algunas situaciones, los accidentes de trabajo no son responsabilidad ni de la empresa ni del trabajador; por ejemplo, de los casos más comunes nos encontramos en los casos cuando un trabajador repartidor de bebidas sufre un asalto y queda herido; en esta situación, el empresario no ha podido prever una situación como esta y el trabajador tampoco ha sido negligente, sin embargo, el accidente ha ocurrido en las horas de trabajo.

Otro ejemplo es el caso del trabajador que sufre un accidente de tránsito, el cual es ocasionado por negligencia de un tercero, el accidente ocurre durante las horas de trabajo, pero de este suceso no es responsable ni el empresario ni el trabajador. Por ello, es importante que las empresas aseguren a sus trabajadores a través de un sistema público o privado ante cualquier accidente que puedan sufrir.

Los aportes que se dan en esta discusión, se enfocan en determinar la correcta interpretación de la responsabilidad civil que deben ejecutar los operadores judiciales, e incentivar las conductas para lograr estándares más altos de prevención de riesgos laborales, y de esta manera, modificar la conducta de los actores principales, sin entorpecer ni paralizar el desarrollo de la empresa y de la tecnología que podría generar nuevos tipos de daño a futuro; por lo tanto si la empresa es dinámica, debe ser igualmente dinámica la obligación de prevención. Si quisiéramos que no se produjera algún accidente de trabajo, no realizaríamos ninguna actividad laboral o cerraríamos

todas las empresas, como esto es imposible, fomentar la cultura de prevención de riesgos laborales es la mejor opción.

La responsabilidad subjetiva que le corresponde a la empresa, está justificada por dos temas analizados en la presente investigación, primero, porque el deber de prevención es una obligación de medios y ante este tipo de obligaciones se requiere la conducta del *empleador diligente* como el mismo Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral lo señaló. Adicional a ello, en estos casos, la responsabilidad es civil contractual u obligacional, en ese sentido, debe cumplirse con la evaluación de la conducta de la empresa, la cual será solo responsable cuando haya actuado con culpa leve, culpa inexcusable o dolo. No habiendo otra forma de atribuir la responsabilidad civil.

La Responsabilidad objetiva no incentiva a las empresas, siempre serán responsables para la Corte Suprema. La Responsabilidad Subjetiva puede lograr que la empresa imputada de responsabilidad y las demás empresas se incentiven para reforzar sus medidas de prevención.

En conclusión, la posición de la Corte Suprema contraviene la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y la normativa civil para establecer la responsabilidad civil contractual.

No deberíamos generar más normas que establezcan sanciones más altas como un factor disuasivo; debe fortalecerse lo que la misma normativa de seguridad y salud propone, una cooperación entre los actores que participan en esta obligación: el Estado, las empresas y los trabajadores. Es lamentable que este tema haya sido descuidado por tanto tiempo y solo se alertaron ante un caso tan emblemático para nuestro país, como el del fallecimiento de dos jóvenes en la franquicia Mc Donalds.

A la fecha, ya se encuentra regulado en nuestro país el teletrabajo, si bien, todavía se encuentra en proceso de implementación, nos preguntamos ¿cómo va a resolver la jurisprudencia cuando ocurra un accidente en el domicilio del trabajador? Por ejemplo, cuando éste se encuentre emitiendo un informe por encargo de su empleador y sufra algún accidente por algún desperfecto en su silla de trabajo, ¿se va a atribuir la responsabilidad objetiva a la empresa? Esta nueva modalidad de trabajo, será un reto para las empresas, los trabajadores y los operadores jurisdiccionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## CONCLUSIONES

- La responsabilidad objetiva que establece la Corte Suprema no incentiva a la empresa a mejorar sus niveles de protección contra los riesgos laborales. Si la empresa siempre será responsable por cualquier accidente de trabajo, adicional a los costos privados que ya asumió para implementar sus medidas de prevención, tendrá que asumir los costos sociales y económicos de la responsabilidad objetiva. Por ello, se enfocará más en presupuestar las reparaciones originadas por la indemnización, que en gastar más en implementar mejores medidas de prevención. Adicional a ello, este tipo de responsabilidad en el cual siempre el empresario debe pagar una indemnización, puede generar un incentivo perverso en los trabajadores, que buscarán una utilidad económica ante cualquier posible accidente de cualquier magnitud.
- Si se atribuye la responsabilidad subjetiva a la empresa, es decir valorar el elemento de “culpa”, el empresario que va a ser evaluado sobre su conducta negligente, va a tener el incentivo para prevenir los riesgos laborales, ya que su conducta diligente lo va eximir de responsabilidad, y adicional a ello, sabrá en qué aspecto de la prevención no fue eficiente y esta situación lo obligará a tener una mayor vigilancia sobre este evento, lo cual redundará en beneficio de todos los trabajadores y de la misma empresa.
- El deber de prevención estipulado en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es una obligación de medios y no de resultados. Por ello, la diligencia es lo que se espera del empresario, y como bien lo ha definido el VI Pleno Jurisdiccional laboral y previsional, es aquel empleador que no solo cumple con las obligaciones de prevención establecidos en la norma, sino implementa otras, que si bien no están en la normativa, mejoran los niveles de prevención de riesgos laborales, y además, cumplen con su función de capacitar y vigilar el cumplimiento de los trabajadores en materia de prevención.
- La Responsabilidad Civil de la empresa, que es analizada por los Juzgados Laborales y es elevada por el recurso de casación ante la instancia final que es la Corte Suprema, debe ser merituada en función a los factores de atribución recogidos en nuestra normativa civil sobre Incumplimiento de Obligaciones, esto es, en base a la culpa (culpa leve o inexcusable) o dolo.
- La interpretación correcta del art. 53° de la Ley 29783, es que solo está obligado el empleador a indemnizar los daños y perjuicios ante el incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención, esto concordado con el art. 94° de su reglamento.

- En los plenos jurisdiccionales laborales, cuando se debatan temas de accidentes de trabajo, deben asistir magistrados civilistas concedores de la aplicación de la normativa civil. Si bien el accidente de trabajo es materia competente del Juzgado Laboral, el análisis de la responsabilidad civil es competencia de los juzgados civiles.
- Debe establecerse una base mínima de cuantificación de daños por lesiones, sobre la cual, se aplique el criterio de valoración equitativa del juez.
- Debe promoverse el Principio de Cooperación establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera, las empresas pueden solicitar la presencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) para brindar orientación, asistencia técnica, e incluso visitas de inspección para verificar las medidas de prevención implementadas en la empresa, lo cual puede constituir un elemento de prueba ante un proceso de responsabilidad civil, por incumplimiento de las normas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.



## REFERENCIAS

- Aramendi, J. (1998). Responsabilidad contractual por accidente de trabajo. *Revista de Derecho Social*, (2), 83-106.
- Arce, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima, Perú: Palestra.
- Babace, H. (2003). *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tendencias de la legislación comparada con especial referencia al derecho uruguayo - CCEAU*. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.
- Blanco, L. (2014). Obligaciones de medios y obligaciones de resultado: ¿tiene relevancia jurídica su distinción? *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 6(2), 50-74.
- Bullard, A., & Fernández, G. (2005). ¿Cómo mejorar la responsabilidad civil en el Perú? *Foro jurídico* (04), 216-226. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18393>
- Bullard, A. (2019). *Análisis Económico del Derecho*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cabanillas, A. (1993). *Las obligaciones de actividad y de resultado*. Barcelona, España: Bosh.
- Castillo, M. (2017). *Derecho de las Obligaciones*. Lima, Perú: Lo esencial del Derecho.
- Castillo, M., & Rivas, G. (2014). La diligencia y la inejecución de las obligaciones. *Ius Et Veritas*, 24(48), 130-141. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11913>
- CDT (2014). *Cuadernos de Derecho Transnacional*. 6(2). *Universidad Carlos III Madrid* recuperado de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/2257/1217>
- Chaname, R. (2015). *La Constitución Comentada*. (9.<sup>a</sup> ed.). doi: 978-612-4049-15-6. Constitución Política del Perú. Congreso Constituyente Democrático (1993).

- Clemente, M. (1991). Término y vencimiento anticipado: antecedentes históricos. *Anuario de Derecho Civil*, 44(4), 1529-1632. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=46761>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). *VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional*. Recuperado de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/arweb/VIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>
- Cossio, A. (2018). *El derecho a la intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores*. Lima, Perú: Jurista.
- D'amico, G. (2015). *Contribución a la teoría de la responsabilidad contractual*. Lima, Perú: Ediciones Legales.
- Decreto Legislativo N° 295. Código Civil Peruano. Publicado el 25/07/1984. Presidencia de la República del Perú (1984).
- Decreto Legislativo N° 1069. Decreto Legislativo que mejora la administración de justicia en materia comercial, modificando normas procesales. Publicado el 28/06/2008. Presidencia de la República del Perú (2008). Recuperado de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Decretos/Legislativos/01069.pdf>.
- Decreto Supremo N° 42F. Reglamento de Seguridad Industrial. Presidencia de la República del Perú (1964).
- Decreto Supremo N° 009-97-SA. Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Presidencia de la República del Perú (1997).
- Decreto Supremo N° 046-2001- EM. Reglamento de Seguridad e Higiene Minera. Presidencia de la República del Perú (2001).
- Decreto Supremo N° 055-2010. Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en minería. Presidencia de la República del Perú (2010).
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Presidencia de la República (2012). Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/B741E61B3B2A870705257E2800580673/\\$FILE/1\\_LEY\\_29783\\_20\\_08\\_2011.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B741E61B3B2A870705257E2800580673/$FILE/1_LEY_29783_20_08_2011.pdf)

- Decreto Supremo N° DS 009-2015-TR. Reglamento de la Ley 30036. Presidencia de la República del Perú (2015).
- Escobar, F. (2016). Contratación corporativa y evolución legal. *THĒMIS-Revista De Derecho*, (70), 67-93. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/19604>.
- Espinoza, J. (2014). Las perspectivas de modernización del derecho de las obligaciones: el estado de la cuestión en la experiencia jurídica peruana. *Ius Et Veritas*, 24(48), 106-128. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11912>
- Ferreira, H. (2008). Los procesos de humanización de la sociedad comercial. *Revista de la Facultad de Derecho. Universidad de la Republica – Uruguay*, 31-58. Recuperado de <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/issue/download>.
- Faillace, S. (2014). Cuestiones controvertidas en relación a la responsabilidad por contacto social. *Ius Et Veritas*, 24(48), 86-103. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11911>.
- Hernández, J. (2006). *Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesionales*. Madrid, España: Tecnos.
- Iturraspe, J. B. (1964). *La Empresa y el Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Organización Internacional del Trabajo. (1967). C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312272:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312272:NO)
- Organización Internacional del Trabajo. (1995). C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312321:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312321:NO)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

- Lengua, C. (2019). El deber de prevención en la jurisprudencia y la imprudencia de la víctima en accidente de trabajo. En *El derecho del Trabajo en la actualidad problemática y perspectiva* (p. 246).
- León, L. (2011). *La Responsabilidad Civil. Líneas fundamentales y nuevas perspectivas*. Lima, Perú: El Jurista.
- Ley 13270. Ley de Promoción Industrial. Congreso de la República del Perú (1959).
- Ley 16.744. Ley de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Congreso Nacional de Chile (1968).
- Ley 31/1995. Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Jefatura del Estado de España (1995).
- Ley 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Congreso de la República del Perú (2011).
- Ley 1562. Por la Cual se Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras Disposiciones en Materia de Salud Ocupacional. Congreso de Colombia (2012).
- Ley 30036. Ley que Regula el Teletrabajo. Congreso de la República del Perú (2013).
- Martínez, A. (2015). *De las obligaciones de medios y de resultados*. Recuperado de <https://www.pj.gov.py/ebook/monografias/nacional/civil/Alberto-J-Martinez-Simon-Obligaciones.pdf>
- Messina, G. (2004). *Riesgo de empresa responsabilidad civil del empresario*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo – Perrot.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Boletín estadístico mensual*. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357087/Bolet%C3%ADn\\_Notificaciones\\_JULIO\\_2019.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357087/Bolet%C3%ADn_Notificaciones_JULIO_2019.pdf)
- Osterling, F., & Castillo, M. (2000). El tema fundamental de las obligaciones de medios y de resultados frente a la responsabilidad civil. *Derecho PUCP*, (53), 475-512. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6568>



- Real Academia Española. (s. f.). Prevención. *Diccionario de la Lengua Española* (23.ª ed.) [versión 23.2 en línea]. Recuperado de <https://dle.rae.es>
- Resolución Ministerial N° 10-93-JUS. Código Procesal Civil. Ministerio de Justicia (1993).
- Resolución Suprema N° 021-83-TR. Ministerio de Trabajo y Promoción Social (1983).
- Salcedo, M. (2000). *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*. Valencia, España: Beltrán Tirant Lo Blanch.
- San Martín, C. (2008). La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 84, 57-75. Recuperado de [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/84/default.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/84/default.htm)
- Sanguinetti, G. (1997). *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos*. Lima, Perú: Ara.
- Sura. (2019). Accidente de trabajo. *Glosario. Seguros de Vida Suramericana S. A.* Recuperado de <https://arlsura.com/index.php/component/kdglossary/>
- Taboada, L. (2001). *Elementos de la responsabilidad civil. Comentarios a las normas dedicadas por el Código Civil*. Lima, Perú: Grijley.
- Trazegnies, F. (1990). *La Responsabilidad extracontractual. Biblioteca para leer el Código Civil vol. 4*. Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Uriburu, J. H. ( 2009). *Introducción al sistema de la responsabilidad civil peruano*. Lima Perú: Grijley.
- Velarde, L. (2008). Análisis de los regímenes de responsabilidad civil contractual y extracontractual, sus respectivas funciones y los supuestos limítrofes. *Ius Et Veritas*, 18(36), 264-298. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12261>
- Zelaya, P (2004). La responsabilidad civil por el hecho ajeno y el seguro. *Revista Ágora*, 3, 93-112. Recuperado de [https://issuu.com/derecho-uigv/docs/agora\\_3\\_y\\_4\\_\\_2004](https://issuu.com/derecho-uigv/docs/agora_3_y_4__2004).