

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE DERECHO



Trabajo de Suficiencia Profesional para optar por el Título de Abogado

Informe sobre la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima

Autor:

Germán Prado Pizarro

Código:

20050893

Revisor:

Kenny Díaz Roncal

Lima, 2021

RESUMEN

El presente trabajo se centra en el estudio y análisis de la Casación Laboral N° 4258-2016-Lima, de 30 de setiembre de 2016, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, y tiene como objetivo principal determinar si la interpretación que dicho Supremo Tribunal hace al artículo 53° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo -que regula la indemnización por daños a la salud en el trabajo-, es compatible con la normativa nacional vigente. Como hipótesis de la investigación, se plantea que la Corte Suprema, al objetivizar la responsabilidad civil del empleador –asumiendo que, probada la existencia del daño sufrido por el trabajador por un accidente de trabajo, debe atribuirse el mismo al incumplimiento del deber de prevención del empleador–, desincentiva a la empresa a fortalecer sus medidas de prevención y, por tanto, va en contra del objeto de la citada Ley, que es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. En ese sentido, a partir de la revisión principalmente, de jurisprudencia de tribunales peruanos, así como doctrina en materia civil, laboral, de seguridad y salud y constitucional, se concluye que la responsabilidad civil del empleador deber ser estudiada teniendo como base la responsabilidad contractual (inejecución de obligaciones), y considerando su carácter subjetivo, así como los supuestos de exoneración de responsabilidad, lo que generará incentivos al empleador para mejorar sus políticas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo responsable solo si incumple su deber de prevención. La justificación del presente trabajo crítico radica en que la resolución analizada proviene de la Corte Suprema, y refleja cómo se viene interpretando la figura de la responsabilidad civil del empleador, motivo por el cual se proponen nuevas ideas y mejoras a partir del debate académico.

ÍNDICE ANALÍTICO

RESUMEN

DATOS GENERALES DE LA CASACIÓN LABORAL N° 4258-2016 Lima	iv
I. INTRODUCCIÓN	v
II. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE LA RESOLUCIÓN	1
III. RELACIÓN DE LOS HECHOS SOBRE LOS QUE VERSA LA CONTROVERSIA DE LA QUE TRATA LA SENTENCIA	1
IV. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL CASO	4
4.1 Problema principal	4
4.2 Problemas secundarios	4
V. IDENTIFICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO	4
5.1 Sistemas de Responsabilidad Civil	4
5.1.1 Responsabilidad contractual	4
5.1.2 Responsabilidad extracontractual	6
5.2 Relación entre responsabilidad civil contractual y extracontractual	7
5.3 Protección de salud y seguridad en el trabajo	10
5.3.1 Principios	10
5.3.2 Antecedentes normativos internacionales y comunitarios	10
5.3.3 Antecedentes normativos nacionales	11
5.4 Jurisprudencia constitucional sobre la seguridad y salud en el trabajo	13
5.5 Deber de prevención del empleador	14
VI. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN LABORAL 4258- 2016- Lima	15
6.1 ¿Qué tipo de responsabilidad debe ser aplicada a una relación de trabajo en la que ocurriese un accidente de trabajo?	16
6.2 Ante un accidente de trabajo, ¿la responsabilidad civil del empleador es objetiva o subjetiva?	17
6.3 ¿Cuál debe ser la interpretación correcta del artículo 53° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo?	20
6.4 ¿La interpretación realizada por la Corte Suprema del artículo 53° de la Ley Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con la normativa nacional vigente?	22
VII. CONCLUSIONES	24
VIII. BIBLIOGRAFÍA	25
IX. CASACIÓN LABORAL 4258-2016-Lima	27

DATOS GENERALES DE LA CASACIÓN LABORAL N° 4258-2016 LIMA

- 1.1 Demandante** : Fidel Fortunato Bernal Rodríguez
- 1.2 Demandado** : Empresa de Transportes CIVA S.A.C.
- 1.3 Materia** : Pago de indemnización por daños y perjuicios (Responsabilidad Civil por accidentes laborales)
- 1.4 Tipo de proceso** : Ordinario Laboral
- 1.5 Número de expediente** : Casación Laboral N° 4258-2016, de 30 de setiembre de 2016, publicada en El Peruano el 30 de enero de 2017.
- 1.6 Instancia judicial** : Corte Suprema de Justicia de la República-Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria



I. INTRODUCCIÓN

Los accidentes de trabajo son hechos que merecen ser estudiados y prevenidos en todo momento, principalmente en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Con la finalidad de evitarlos, existe una ley, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, que busca fortalecer una cultura preventiva mediante el otorgamiento de obligaciones e incentivos a los empleadores o, en su defecto, implementen políticas de seguridad y protección a la vida e integridad de sus trabajadores.

Lamentablemente, la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, instancia extraordinaria en la que se apelan todos los procesos judiciales provenientes de las Salas Laborales de Justicia, si bien busca hacer cumplir la ley y, en el ámbito laboral, busca la protección del trabajador ante malas prácticas de los empleadores, con la Casación Laboral número 4258-2016-Lima puso, tanto a los empleadores diligentes como negligentes, a todos en un mismo bolso señalando que todos, sin distinción alguna, serían responsables ante cualquier accidente de trabajo producido. Es decir, el empleador que mantuvo la diligencia ordinaria e incluso superior a lo establecido, también sería responsable del accidente de su trabajador, así no se determine algún tipo de responsabilidad ni la culpa de este.

El presente informe busca demostrar que la interpretación de dicha casación no sólo es ilegal, sino -también- va en contra de lo que la sentencia buscaba: entiéndase reducir el número de accidentes de trabajo, así como fomentar una cultura preventiva. Por el contrario, estaría desincentivando la mejora de los estándares de prevención de la seguridad en el trabajo dentro de una empresa.

El presente informe jurídico se compone de las siguientes secciones: en la justificación, se precisan las razones por las cuales se escogió el presente tema de estudio. En la siguiente sección, se esboza la relación de los hechos sobre los que versa la controversia de la sentencia materia de análisis.

En la cuarta sección, se formulan los problemas que son la base del presente estudio. La quinta sección se compone del marco jurídico que integra los sistemas de responsabilidad civil, la relación entre la responsabilidad civil contractual y extracontractual; la protección de la salud y seguridad en el trabajo, la cual se divide en principios, antecedentes normativos nacionales e internacionales; también se esboza la

jurisprudencia constitucional sobre la seguridad y salud en el trabajo, así como los deberes de prevención del empleador.

En la sexta sección, se realiza el análisis de la casación que es materia de análisis y se respondieron las preguntas formuladas en el presente estudio. Por último, se exponen las conclusiones previstas en el desarrollo del presente estudio.



II. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE LA RESOLUCIÓN

La selección de la presente resolución, que es materia de análisis, refleja cómo se viene interpretando la figura de la responsabilidad civil del empleador, y con una mayor razón si después de su publicación, se publicó el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, el cual contiene la misma conclusión de la sentencia analizada.

Asimismo, se precisa la relevancia de realizar un análisis crítico constructivo de las decisiones de los órganos jurisdiccionales, más aún si se trata de la Corte Suprema, y no con la finalidad de crear un pensamiento único e irrefutable, sino con la intención de buscar nuevas ideas y mejorarlas en función al debate académico que se produzca.

III. RELACIÓN DE LOS HECHOS SOBRE LOS QUE VERSA LA CONTROVERSI A DE LA QUE TRATA LA SENTENCIA

Para la explicación de los hechos se ha consultado, además de la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, la sentencia de primera instancia, emitida por el Vigésimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima, con fecha 23 de diciembre de 2013, así como la sentencia de vista emitida por la Sexta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, con fecha 21 de agosto de 2015, ambas recaídas en el Expediente N° 9464-2012-24:

- Fidel Fortunato Bernal Rodríguez (en adelante, el trabajador) trabajó para la Empresa de Transportes CIVA S.A.C. (en adelante, la empresa) desde el año 2004 hasta el 24 de abril de 2012, como chofer profesional del servicio público interprovincial de pasajeros.
- El **17 de agosto de 2009**, cuando conducía el ómnibus de la empresa, con matrícula VG-5405, en la ruta Piura-Lima, junto a su copiloto y con 57 pasajeros a bordo, sufrió un accidente a la altura del kilómetro 349 de la carretera Panamericana Norte, a causa de las maniobras peligrosas y temerarias que realizó un vehículo manejado por un tercero¹.

¹ De acuerdo con los hechos expuestos en la demanda, a la altura del kilómetro 349, donde existe un badén largo. Al salir de dicho badén, el trabajador observó que un vehículo "station wagon" se encontraba ocupando su carril en sentido sur a norte, adelantando a varios camiones que se desplazaban en la misma dirección del "station wagon" y, ante la eventualidad, el trabajador trató de hacerle el cambio de luces y, a la vez, disminuir la velocidad, con la finalidad que se percatara de la maniobra que realizaba. Sin embargo, no reaccionó, viéndose obligado el trabajador a salir a la berma derecha, colisionando con el parachoque

- A consecuencia del accidente, fue diagnosticado con politraumatismo con fractura expuesta del miembro inferior izquierdo. De acuerdo con el Informe de Evaluación Médica de Incapacidad de fecha 17 de setiembre de 2010, emitido por EsSalud, el trabajador sufrió incapacidad física total permanente con un menoscabo del 68%.

- Ante ello, con fecha **24 de abril de 2012**, el trabajador demandó a la empresa el pago de S/. 1'000,000.00 (Un millón y 00/100 soles), como indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual, debido al incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pues la empresa de transporte no contrató un Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo.

La defensa de la empresa de transporte se basó -principalmente- en señalar que no se encuentra ante un caso de responsabilidad contractual, sino uno de implicancia extracontractual, al ser un accidente de tránsito.

- Con fecha **23 de diciembre de 2013**, mediante sentencia recaída en el expediente 9464-2012, emitida por el Vigésimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima, se declaró infundada la demanda por los siguientes argumentos:
 - La empresa no incumplió con las obligaciones en materia de seguridad ocupacional, lo cual no se configura una conducta antijurídica.
 - No existe nexo causal entre el accidente acaecido y la labor cumplida, ya que no hubo incumplimiento de las obligaciones de la empresa.
 - El accidente ocurrió por culpa de un tercero, y no de la empresa.

- Ante el recurso de apelación interpuesto por el trabajador, la Sexta Sala Laboral, con fecha **21 de agosto de 2015**, revoca la sentencia de primera instancia y, reformándola, la declara fundada en parte, fundamentando su decisión en los siguientes argumentos:

del bus que estaba conduciendo, por el lado izquierdo delantero, arenándose a una distancia de 20 metros de la vía.

- El accidente de tránsito se produjo en cumplimiento de las labores del trabajador, vulnerando los principios de responsabilidad y prevención.
 - El tránsito vehicular es una actividad riesgosa. En ese sentido, la empresa debe asumir la responsabilidad, considerando los factores atenuantes.
 - El monto indemnizatorio otorgado será de S/. 45,000.00 nuevos soles.
- La empresa interpone recurso de casación con fecha 18 de noviembre de 2015, denunciando como causal de casación la interpretación errónea del artículo 53° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783)².
 - Con fecha 30 de setiembre de 2016, mediante Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se declaró infundado el recurso de casación interpuesto y, por consiguiente, no casaron la sentencia de vista, ya que los argumentos interpuestos por la empresa estaban direccionados a cuestionar la naturaleza de la relación, y no a la causal invocada.
 - Sin perjuicio de la decisión tomada por la Sala, y en virtud de las facultades señaladas en el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se fijó como precedente de obligatorio cumplimiento la siguiente interpretación del artículo 53° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:

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

² Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo: El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

Como se aprecia, a raíz de la presente interpretación, la Corte Suprema de Justicia establece un criterio de atribución objetiva a todo accidente de trabajo ocurrido dentro de una relación laboral.

IV. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL CASO

A raíz de los considerandos expuestos en la resolución analizada, se pueden advertir los siguientes problemas:

4.1 Problema principal

- i. ¿La interpretación realizada por la Corte Suprema del artículo 53° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con la normativa nacional vigente?

4.2 Problemas secundarios

- ii. ¿Qué tipo de responsabilidad debe ser aplicada a una relación de trabajo en la que ocurriese un accidente de trabajo?
- iii. Ante un accidente de trabajo, ¿la responsabilidad civil del empleador es objetiva o subjetiva?
- iv. ¿Cuál debe ser la interpretación correcta del artículo 53° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo?

V. IDENTIFICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO

Ante las preguntas expuestas, y con la finalidad de responder cada una de ellas de la mejor manera, se procederá a identificar el **marco jurídico pertinente**:

5.1 Sistemas de Responsabilidad Civil

5.1.1 Responsabilidad contractual

Dentro de este sistema convergen dos factores de atribución: el subjetivo y objetivo, encontrándonos ante un régimen de responsabilidad mixto que a continuación se explica: Uriburú (2009: 97-100) precisa que el sistema subjetivo se puede determinar en función a la estructura de la culpabilidad, es decir, un juicio de reproche de una conducta que no fue conducida de manera lícita. Para ello, se requiere un análisis del comportamiento del individuo frente al daño causado.

El sistema objetivo se encuentra establecido bajo una serie de criterios de orden público. Su finalidad consiste en amparar a la víctima de un daño que podría calificarse de injusto. Se prescinde de toda consideración de culpabilidad en el actuar del agente a los efectos de atribuir responsabilidad, pues, en estos casos, el acento de la responsabilidad ya no está en el disvalor de la conducta del autor del daño sino en la necesidad de repararlo.

Por otra parte, de una lectura de los artículos 1314° y 1321° del Código Civil peruano se observa el estándar de diligencia que precisa el legislador respecto a este sistema, dotándolo de un factor de atribución subjetivo.

“Artículo 1314.- Inimputabilidad por diligencia ordinaria.

Quien actúa con la diligencia ordinaria requerida, no es imputable por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.”

“Artículo 1321.- Indemnización por dolo; culpa leve e inexcusable

Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. *El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución.*

Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída.”

En otro orden de ideas, existe una condición en la que el deudor queda liberado de cierta responsabilidad: si se prueba que dicho incumplimiento, ya sea total, parcial, tardío o defectuoso, ha respondido a causas que no pueden ser imputables o debido a causas extrañas (Velarde 2008: 277). El artículo que sustenta esta afirmación es el siguiente:

“Artículo 1315.- Caso fortuito o fuerza mayor.

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

5.1.2 Responsabilidad extracontractual

En éste tipo de responsabilidad, si bien conviven dos factores de atribución, es decir, el subjetivo y objetivo, generalmente hay una inclinación por el segundo factor³, pues determina la aplicación del régimen de responsabilidad, es decir, si el daño ha sido ocasionado con un bien riesgoso o un bien peligroso, o por la realización de una actividad riesgosa o peligrosa (Velarde 2008:283). A su vez, dicho factor se puede subdividir en los siguientes elementos:

- a) Riesgo creado. - Le Tourneau (2004:39) precisa que todo tipo de actividad que provoque un riesgo a otra actividad, lo vuelve al autor responsable con el perjuicio de que dicha actividad la pueda causar, dejando de lado la prueba de la culpabilidad que originó dicho daño.
- b) Criterio de garantía. – El daño fue a causa de la consecuencia de un hecho ajeno, y que pueda ser originado por subordinado, cosa o animal.

La preponderancia de la responsabilidad en términos objetivos se puede observar en los artículos 1970 y 1979 del Código Civil peruano:

Artículo 1970.- Responsabilidad de riesgo

Aquel que, mediante un bien riesgoso o peligroso, o por el ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa, causa un daño a otro, está obligado a repararlo.

Artículo 1979.- Responsabilidad por daño causado a un animal

El dueño de un animal o aquel que lo tiene a su cuidado debe reparar el daño que éste cause, aunque se haya perdido o extraviado, a no ser que pruebe que el evento tuvo lugar por obra o causa de terceros.

³ En el caso del factor subjetivo, éste se encuentra plasmado en el artículo 1969º del Código Civil: “Artículo 1969.-Indemnización de daño por dolo o culpa. Aquel que por dolo o culpa causa un daño a otro está obligado a indemnizarlo. El descargo por falta de dolo o culpa corresponde a su autor.”

5.2 Relación entre responsabilidad civil contractual y extracontractual

Espinoza (2019: 79-87) hace una diferenciación de los sistemas de responsabilidad a partir de tres teorías:

Tesis sobre responsabilidad	Explicación
Tesis dualista	Existen relaciones diferenciadas propias de los contratos, así como las generadas por la misma ley lo que conlleva a la coexistencia de una responsabilidad contractual y extracontractual. Esta dualidad es albergada por el Código Civil en mención.
Tesis monista. -	La diferencia entre la ley y el contrato es nula. La tesis se sostiene en la siguiente premisa. La ley es un contrato social, mientras que el contrato es la ley que sucede entre las partes.
Tesis ecléctica.	En principio, tanto la responsabilidad contractual y extracontractual son iguales, aunque sus efectos son diferentes.

Si bien la tesis dual encaja en el Código Civil en mención, existen situaciones en las que dualidad no es fácil de identificar. Existe una especie de “zona gris” que es posible de identificar a través de las siguientes tesis. No obstante, se podrá apreciar, no son opiniones unánimes con respecto a la unificación de responsabilidades. Existen argumentos que se enfrentan entre sí.

Tesis	Explicación:
Tesis de incompatibilidad.	Niega la responsabilidad contractual y extracontractual en la posibilidad de superponerse sobre un mismo hecho o bien. Por tanto, dicha superposición contractual prevalece sobre la extracontractual (Cavanillas 1992:62).
Tesis de la compatibilidad.	En función a su preferencia, el afectado goza del derecho en escoger el tipo de régimen con el que será tratado y que pueden ser dos alternativas: Régimen de la opción: la pretensión es planteada bajo un supuesto de responsabilidad contractual o bajo una

	<p>extracontractual, a conveniencia del afectado⁴. Bajo éste régimen hay un respaldo en la unificación de la responsabilidad civil.</p> <p>Régimen del cúmulo: no es posible acumular dos tipos de indemnizaciones, pero sí pretender la que más puede convenirle al afectado. Por ejemplo: le podría convenir más al afectado si el plazo prescriptorio es mucho más amplio que en el contractual, a diferencia del extra contractual (Uriburú 2009:93).</p>
--	--

No obstante, juristas como Espinoza y Ramírez precisan que el origen del daño no es tan importante. Lo importante es buscar soluciones a sus efectos, o sea, al agente dañado y actuar bajo el principio del deber jurídico *neminem laedere*⁵. Por otra parte, precisa que no se puede justificar las razones que, de un hecho dañoso, se puede haber originado un mismo tipo de daño, el cual aplique a los distintos regímenes de responsabilidad totalmente diferentes y que cubran, a su vez, diferentes daños (Espinoza 2015: 132).

La Corte Suprema de Justicia del Perú ha optado por la teoría de la compatibilidad en sus distintas sentencias, tales como la Casación 4258-2016 Lima:

“OCTAVO. - (...) Hoy la doctrina moderna es casi unánime en postular que la responsabilidad civil es una sola, existiendo solamente diferencias de matices entre la responsabilidad contractual y la extracontractual (...).

Asimismo, también se puede observar en la Casación 1544-2013 Pasco, emitida por la Sala Civil Transitoria:

“NOVENO.- Que, sin embargo la doctrina moderna, aunque no en forma unánime considera que la responsabilidad civil es única y que si bien existen solamente algunas diferencias de matiz entre la responsabilidad contractual y la extracontractual, por lo que no obstante que

⁴ Pese a ello, según observa Fernández (2019: 38): “dicha opción no se encuentra reconocida por el ordenamiento peruano, en función de lo señalado por el artículo VII del Título Preliminar del Código Civil: Los jueces tiene la obligación de aplicar la norma jurídica pertinente, aunque no haya sido invocada en la demanda. Entonces, resultad cierto que el principio *iura novit curia* impide que se pueda afirmar la existencia de un derecho de opción a la víctima.

⁵ “No dañar a otro”.

aun cuando el Código Civil se adhiere al sistema tradicional, ello no es impedimento para que se entienda que la responsabilidad civil en el sistema jurídico es una sola y que es la reparación del daño el aspecto que debe orientar la actuación del órgano jurisdiccional (...)"

Posturas contrarias, como la de los juristas De Trazegnies Granada, León Hilario y Escobar Rozas sostienen que dicha teoría no es útil, debido a que su aplicación es incompatible al sistema nacional jurídico que precisa de una diferencia legal, así como su propósito establecido.

Para De Trazegnies (2015:40):

"La casa de la responsabilidad contractual se encuentra embrujada por el fantasma de la intención de las partes que se pasea por sus corredores y no puede ser desconocido. Y la casa de la responsabilidad extracontractual se encuentra embrujada por la idea de la necesidad de reparar el daño injusto. Estamos ante dos propósitos y dos perspectivas distintas, que llevan a utilizar formas de interpretación diferentes"

En el mismo orden de ideas, Leysser León (2011:33) señala que:

"la unificación de la responsabilidad civil, a saber, la conceptual y funcional, constituye una quimera, toda invocación o intento legislativo encaminados hacia la uniformización de dos entidades que ha sido, son y seguirán siendo distintas, aunque la ley vuelva común algunas de sus reglas, carece de sustento y de utilidad (León 2011:33).

Finalmente, Escobar (2015: 90) se expresa desde el análisis económico del sistema:

"si la responsabilidad contractual es ilimitada, las personas, con su natural aversión al riesgo, dejarán de contratar en muchos casos, pues no estarán dispuestas a arriesgar su patrimonio por internalizar aquellos daños cuya existencia y cuantía no pueden anticipar. Esto ocasionará pérdidas sociales en la medida en que los recursos no podrán circular para ser empleados en sus usos alternativos más eficientes. Asimismo, esto ocasionará que muchas personas no puedan realizar aquellas actividades que consideren necesarias para alcanzar las metas en la vida" (Escobar 2015:90)

5.3 Protección de salud y seguridad en el trabajo

5.3.1 Principios

Según Ospina (2011:182-183), los principios que protegen la salud y seguridad en el trabajo son los siguientes:

- Principio de prevención.- El empleador tiene como objetivo garantizar los medios y condiciones para resguardar la vida, salud y bienestar de sus trabajadores.
- Principio de responsabilidad.- El empleador es el responsable de las consecuencias legales y económicas o cualquier otra ante la existencia de accidentes o enfermedades de sus trabajadores.
- Principio de protección.- El Estado y el empleador deben asegurar al trabajador condiciones dignas. Ello implica un ambiente seguro y digno.

5.3.2 Antecedentes normativos internacionales y comunitarios

El derecho de los trabajadores a la protección de su salud y seguridad en el trabajo ha sido reconocido internacionalmente a través de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, si bien aún no han sido ratificados por el Perú, precisan sobre la importancia de la salud y seguridad de los trabajadores:

- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número 155).- fue el primero en tratar sobre seguridad y salud de los trabajadores. De la lectura del numeral 4) se puede determinar la importancia de la misma al señalar que todo miembro deberá contar con una política de prevención de los accidentes, y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo.
- Otros convenios y recomendaciones similares.- los cuales tienen como finalidad la protección del trabajador ante accidentes de trabajo: el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161); el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)

Por otro lado, desde el ámbito comunitario, la Comunidad Andina, en la cual Perú es miembro, cuenta con la Decisión N.º 584 denominada “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, así como la Resolución N.º 957 denominada “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”

5.3.3 Antecedentes normativos nacionales

El Perú cuenta con una legislación propia que protege al trabajador de una forma más específica:

Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Artículo 19.- Seguro Complementario de trabajo de riesgo

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan las actividades de alto riesgo determinadas mediante Decreto Supremo o norma con rango de ley. Es obligatorio y por cuenta de la entidad empleadora. Cubre los riesgos siguientes:

a) Otorgamiento de prestaciones de salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con el IPSS o con la EPS elegida conforme al Artículo 15 de esta Ley.

b) Otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de sepelio, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con la ONP o con empresas de seguros debidamente acreditadas.”

El derecho a las pensiones de invalidez del seguro complementario de trabajo de riesgo se inicia una vez vencido el período máximo de subsidio por incapacidad temporal cubierto por el Seguro Social de Salud.

Los términos y condiciones para el funcionamiento de este seguro se establecen en el reglamento.

Decreto Supremo N.º 009-97-SA – Reglamento de la Ley N.º 26790.-

Artículo 88.- Sin perjuicio de las sanciones administrativas a que hubiera lugar, la Entidad Empleadora que no cumpla con inscribirse en el Registro referido en el artículo anterior o con la contratación de Seguro Complementario de Riesgo para la totalidad de sus trabajadores a que está obligado o que contrate coberturas insuficientes será responsable frente al IPSS o la ONP por el costo de las prestaciones que dichas entidades otorgarán en caso de siniestro al trabajador afectado, independientemente de su responsabilidad civil frente al trabajador por los daños y perjuicios irrogados.

Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.-

IX. Principio de protección. - Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a: a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar la indemnización a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

Artículo 54. Sobre el deber de prevención El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo,

Decreto Supremo N.º 005-2012 - Reglamento de la Ley N.º 29783.-

Artículo N.º 94.- Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53º de la Ley, la imputación de responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor

desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Las normas citadas demuestran el afán del legislador de proteger la salud e integridad del trabajador. Es decir, desde hace muchos años se legisla y piensa que la relación entre empleador y trabajador no sólo se limita a la prestación por la cual fue contratado, sino a resguardar la vida e integridad de este último.

5.4 Jurisprudencia constitucional sobre la seguridad y salud en el trabajo

Los Convenios arriba enumerados explican claramente la protección constitucional de este derecho. A ello, sumamos que el derecho a la salud (artículo 7) y a la integridad (artículo 2) se encuentran protegidos por la Constitución Política del Perú⁶. No obstante, si bien es cierto que la Constitución Política del Perú no reconoce de forma directa el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, los artículos antes mencionados muestran la existencia de una protección constitucional de este derecho; pensar lo contrario sería perjudicial contra la integridad del trabajador, dado que podría ver limitado su derecho ante una disposición arbitraria del empleador, o del propio legislador (Casación 25875-2018 Tacna).

Por otro lado, desde la perspectiva de la jurisprudencia constitucional, el Tribunal Constitucional (TC) en la sentencia recaída en el expediente N° 00832-2009-PA/TC, argumenta lo siguiente:

“(…). Es así que en el centro de trabajo existe, por parte del empleador, una serie de obligaciones concernientes a la seguridad e higiene de las instalaciones laborales, así como la obligación de respetar o no atentar contra la salud de los trabajadores; obligación que, en el presente caso, se debió concretar en el hecho de permitir el descanso al trabajador recurrente, tratándose de un motivo de salud, máxime si el mismo había sido debidamente

⁶La Carta Magna -también- consagra los siguientes artículos, los cuales nos ayudan a entender la protección constitucional hacia con el trabajador: Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

comprobado por la autoridad sanitaria correspondiente. No se puede admitir, bajo ningún punto de vista, que se le exija al trabajador escoger entre la preservación de su salud y la preservación de su puesto de trabajo, como parece que era la única opción que se le dejó al recurrente en el presente caso. El ejercicio del derecho a la salud no puede significar, en modo alguno, en las circunstancias descritas, la pérdida del puesto de trabajo ni la restricción de derechos fundamentales, sobre todo cuando el ejercicio del aludido derecho se hallaba, como ya se dijo, debidamente acreditado (...)"

5.5 Deber de prevención del empleador

Ospina (2011: 181) precisa que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo consagra como fundamento preventivo los siguientes puntos:

- El deber de prevención de los empleadores.
- El rol de fiscalización y control del Estado.
- La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

El Título Preliminar de la mencionada norma señala que el principio de prevención implica que el empleador garantice, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

En el mismo orden de ideas, el Convenio 187 de la OIT indica que el principio de prevención implica:

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

Asimismo, el artículo 11 de la Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina señala que:

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

En función a lo anteriormente mencionado, Álvarez (2020:19) precisa que las principales obligaciones del empleador son las siguientes:

- Gestionar los riesgos sin excepción, logrando su eliminación o ejerciendo un control sobre ello, en caso no puedan eliminarse.
- Capacitar e informar continuamente a sus trabajadores sobre los riesgos que se encuentran en el centro de labores.
- Brindar equipos de protección personal adecuados para las funciones que van a realizar, evitando de esta manera que puedan estar expuestos a algún riesgo.
- Vigilar que efectivamente se cumplan las medidas de seguridad en el trabajo.
- Desarrollar acciones permanentes, con el fin de perfeccionar los niveles de protección.

El deber de prevención surge como una obligación por parte del empleador con sus trabajadores y la **diligencia** deberá ser **suficiente** y capaz de garantizar la seguridad e integridad de los trabajadores.

La norma de Seguridad y Salud en el trabajo establece condiciones mínimas (artículo 3), las cuales deben ser superadas y reforzadas en función de la naturaleza de cada función asignada:

Artículo 3.- Normas mínimas. La presente Ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

Ante ello, se puede inferir que existe un **deber de medios**: es imperativo que el empleador cumpla con las obligaciones mínimas con el propósito de proteger la vida, integridad y seguridad de los trabajadores. **NO ES OBLIGACIÓN DE RESULTADOS.**

VI. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN LABORAL 4258- 2016- Lima

Con la finalidad de responder el problema principal, previamente se responderán las preguntas secundarias con la finalidad de sustentar la posición frente a la resolución materia de análisis:

6.1 ¿Qué tipo de responsabilidad debe ser aplicada a una relación de trabajo en la que ocurriese un accidente de trabajo?

Al respecto, la Corte Suprema ha señalado que la responsabilidad del empleador es de naturaleza contractual con el trabajador, y extracontractual con las personas que no cuentan con un contrato de trabajo, pero prestan servicios dentro del ámbito del centro de labores y a favor del empleador.

Además, se entiende que la relación entre trabajador y empleador no se circunscribe a la actividad por la que fue contratado, por ejemplo, ejecutar excavaciones de tierra, sino va más allá, a otro tipo de prestaciones que el empleador debe asegurar al trabajador. Para tener más claro este tipo de prestaciones, es importante acudir a la normativa nacional como internacional:

El artículo séptimo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que:

“Los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) b) la seguridad y la higiene en el trabajo”.

Asimismo, el artículo primero de la Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo precisa que:

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

De lo expuesto, se entiende que la relación de trabajo va más allá de la prestación redactada en el contrato de trabajo. Además, resulta imprescindible examinar las condiciones de trabajo que mantiene el trabajador durante la ejecución de sus prestaciones.

Como se indicó líneas arriba, existe una corriente que respalda la llamada “unificación de responsabilidades”, es más la Corte Suprema, en varios pronunciamientos, basó sus decisiones con dicha doctrina, pues la legislación nacional divide los tipos de responsabilidades en contractual y extracontractual, teniendo cada una de ellas sus propias características y forma de aplicación. No obstante, se considera la relevancia

del análisis de dichas responsabilidades en un plano académico, pero no para aplicarse en una sentencia judicial.

Así las cosas, y conforme se ha explicado, **la responsabilidad por daño que devenga de una relación de trabajo debe ser analizada y entendida en función a los parámetros que establece el Código Civil respecto a la responsabilidad contractual**. El empleador tiene la obligación de proteger la vida, salud y bienestar del trabajador, en todo ámbito, dado que dicho cuidado se encuentra implícito dentro de sus obligaciones desde el primer momento en que se generó la relación laboral (**derechos inespecíficos de los trabajadores, que provienen de su naturaleza de persona, de su dignidad**).

6.2 Ante un accidente de trabajo, ¿la responsabilidad civil del empleador es objetiva o subjetiva?

La Casación Laboral materia de discusión detalla las teorías que giran alrededor del tipo de responsabilidad que debe asumir el empleador. Éstas son las siguientes:

- i. Teoría de la culpa. - El trabajador, para tener derecho a una indemnización, debe probar la culpa de su patrón por el accidente sufrido.
- ii. Teoría de la responsabilidad contractual. - El empleador, como consecuencia del contrato de trabajo, es deudor de la seguridad del trabajador. Por tal motivo, todo accidente laboral que éste sufra siempre le será atribuible, pues, existe una presunción de culpa patronal.
- iii. Teoría del caso fortuito. - El empleador asume la responsabilidad, aunque no tenga culpa alguna, ya que el siniestro es imputable a la empresa.
- iv. Teoría de la responsabilidad objetiva. – El trabajo por sí mismo es una actividad riesgosa que se ejecuta en beneficio del empleador. Los daños causados durante la ejecución del mismo, aunque, sean de naturaleza fortuita, deben ser soportados por aquél con abstracción de toda idea de culpa.
- v. Teoría del riesgo profesional. – Todo trabajo supone un peligro, que incluso supera a las medidas de seguridad que pudieran adoptarse. Por ello, la

industria debe asumir la responsabilidad por los accidentes laborales que en ella se originen por ser inherente a la actividad desarrollada.

- vi. Teoría del riesgo social. – Los accidentes de trabajo -mayormente- no son responsabilidad del empleador ni del trabajador. Las consecuencias de estas deben recaer sobre la colectividad y no sobre determinada empresa. Esta teoría constituye la **base de los sistemas de seguro obligatorio**.

Por otra parte, en la mayoría de sus pronunciamientos, la Corte Suprema ha optado por las teorías objetiva y del riesgo profesional⁷, es decir, basta que el daño contra el trabajador se haya producido para que el empleador sea responsable del mismo. Esta afirmación se puede observar en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional que determina la línea que deben seguir los órganos inferiores.

La Corte, con esta forma de interpretación, busca que el empleador sea extremadamente diligente en sus actividades y control respecto a la integridad de sus trabajadores, cargándole la responsabilidad ante cualquier accidente que se produzca.

Al respecto Hernández (2006:88) sostiene 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.”

Tal y como se explicó líneas arriba, el Código Civil regula la figura de la responsabilidad contractual, la cual tiene como factores de atribución el dolo y la culpa. Es así que, para imputar algún tipo de responsabilidad, antes se debe realizar un análisis para determinar si el empleador actuó de forma diligente (diligencia ordinaria). En el mismo orden de ideas, el Código establece supuestos en los cuales el empleador debe eximirse de responsabilidad:

“Artículo 1315.- Caso fortuito o fuerza mayor.

⁷ Según Gorelli en los tribunales laborales existe una tendencia a objetivar la culpa: se fundan en una responsabilidad cuasi objetiva que no deja de lado la responsabilidad contractual, las reglas tradicionales intervienen en la interpretación favoreciendo y mejorando la protección de la víctima. Existe una responsabilidad basada en la culpa, pero con elevados rasgos de objetivación. En primer lugar, se le exige al empleador diligencia máxima, muy superior al cuidado que un padre brinda a un padre de familia y, en segundo lugar, la conservación de una inversión a la carga de la prueba que favorece a la víctima (Lengua 2013:27).

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

“Artículo 1317.- Daños y perjuicios por ejecución no imputable.

El deudor no responde por los daños y perjuicios resultantes de la inejecución de la obligación, o de su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, por causas no imputables, salvo que lo contrario esté previsto expresamente por la ley o por el título de la obligación.”

Con base a ello, se observa que el cuerpo normativo mencionado acoge la figura de la responsabilidad subjetiva: cuando el empleador actúa de forma diligente, o cuando se encuentre un evento no imputable, él no será responsable del evento dañoso; por tanto, no deberá asumir ningún tipo de indemnización. Por ejemplo, **¿no es acaso un accidente de tránsito, donde el trabajador del bus de una empresa no tiene responsabilidad en el accidente?**

Es importante resaltar que no toda prestación de servicios es riesgosa *per se*. Tal afirmación es ir no sólo en contra del Código Civil sino -también- contra la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que fomenta una cultura de prevención, dando obligaciones tanto a empleadores y trabajadores, con la finalidad de reducir los riesgos laborales a su mínima expresión.

Por tales motivos, objetivizar la responsabilidad del empleador trae más consecuencias negativas que positivas, las cuales se explicarán a continuación:

- i. Van en contra de las normas imperativas establecidas en el Código Civil. La norma positiva define supuestos donde el empleador puede quedar exento de responsabilidad. Entonces ¿Cuál es el motivo de sentenciar en contra de la ley adjetiva? La protección de derechos no puede o no debe ser analizada -únicamente- desde la mirada de una de las partes, sino desde una perspectiva global. Por el contrario, se le estaría dando más valor a un derecho que otro, sin antes analizar el caso concreto.
- ii. **La cultura de la prevención se perfecciona a través de los incentivos.** Es decir, el empleador tratará de evitar los accidentes de trabajo, con la finalidad de no ver afectado – su patrimonio- ante la posibilidad de que ocurra uno. Sin embargo, este tipo de razonamientos hace que se ponga en la

misma balanza a los que cumplen -casi a la perfección- los mandatos de la Ley, y a los que no les interesa hacerlo, ya que -ambos- deberán asumir las consecuencias pecuniarias ante un accidente de trabajo. Las empresas responsables deberán cumplir con tres tipos de gastos: lo que se generan para **disminuir las contingencias laborales**, el que **se paga por indemnización (así no se tenga responsabilidad)** y los que **perderá por la mala reputación** que tendrá cuando sus usuarios o clientes se enteren del accidente.

- iii. La naturaleza de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo es incentivar la cultura de la prevención, sin poner los deberes de uno sobre otro. Tanto el trabajador como empleador tienen obligaciones. La **Corte Suprema** va en contra de dicha naturaleza, ya que **estigmatiza al empleador, e idealiza al trabajador**.
- iv. La **presunción de culpabilidad** con la que va el empleador al proceso judicial es **atentatoria a sus derechos, principalmente, a su derecho de defensa**. El empleador -prácticamente- va a “someterse y allanarse” al proceso judicial, dado que de antemano sabe que es culpable, y que deberá pagar una indemnización por el daño que sufrió el trabajador.

De lo expuesto se puede colegir y enfatizar que **la responsabilidad del empleador debe ser siempre subjetiva**. Pensar lo contrario antes de ayudar a los trabajadores, los perjudica más, ya que existirán menos incentivos para que los empleadores establezcan políticas de seguridad serias y responsables.

6.3 ¿Cuál debe ser la interpretación correcta del artículo 53° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo?

El artículo en mención contiene lo siguiente:

Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo.- El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Entonces, para que se lleve a cabo un supuesto de pago de indemnización, el empleador deberá incumplir los siguientes puntos:

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

Es importante hacer mención que estos puntos son condiciones mínimas y el empleador podrá tomar acciones que superen estas obligaciones en virtud a la labor encomendada. Además, el pago de una indemnización sólo podrá ser ordenada si se prueba que el empleador no cumplió con la **diligencia ordinaria y suficiente** para un caso determinado, o exista, algún eximente de responsabilidad que lo exonere de responsabilidad.

Asimismo, este artículo debe ser leído de manera conjunta con su Reglamento:

“Artículo 94.- Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53º de la Ley, la imputación de responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.”

En el mismo orden de ideas, el principio de responsabilidad señala:

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

Ambos dispositivos llegan a la misma conclusión: el empleador sólo será responsable si incumple su deber de prevención, y ¿cómo se detecta si lo incumple? Cuando vulnera las normas vigentes y especiales. Entonces, no solo un artículo regula la

responsabilidad del empleador, son varios los que determinan cuando el empleador debe ser responsable, y cuando se encuentra exento de responsabilidad.

6.4 ¿La interpretación realizada por la Corte Suprema del artículo 53º de la Ley Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con la normativa nacional vigente?

En función a los puntos anteriormente expuestos, la respuesta es no. La Corte Suprema de Justicia, al tratar de proteger al trabajador, pasó por encima varias normas vigentes, tales como Código Civil, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley Procesal del Trabajo.

La primera norma es sacrificada, ya que a pesar de afirmar que se encuentra ante un supuesto de responsabilidad contractual, inaplica el contenido del mismo. Asimismo, desincentiva la aplicación plena de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues antes de generar incentivos para que los empleadores inviertan más en la **seguridad de sus trabajadores**, genera el efecto adverso; cómo es natural, lo empleadores se preguntaran **¿para qué invierto en un sistema de seguridad con un alto grado de perfección, si al final -de todos modos- seré responsable del accidente?**

Finalmente, al llegar el empleador a juicio, limita -arbitrariamente- el pleno ejercicio de su derecho de defensa, ya que de nada servirá probar su inocencia en el accidente, pues siempre será responsable.

La Corte Suprema optó por una postura extrema, poniendo la protección del trabajador sobre los derechos del empleador, aunque el presente estudio concluye que debió tener una postura ecléctica al respecto, así como se viene discutiendo en **España la figura de la responsabilidad cuasi objetiva**, la cual se fundamenta en tres aspectos:

- i. La exigencia de una diligencia suficiente al empleador que demuestre el cumplimiento de los deberes específicos y genéricos.
- ii. La existencia de la **inversión de la carga de la prueba** y determinar la culpabilidad del empleador como *ius tantum*. (**admite prueba en contrario**).
- iii. Si se presentase una concurrencia de conductas, ello no implicaría la exoneración de la responsabilidad del empleador. Por el contrario, habría una

supuesta moderación del monto indemnizatorio que debería pagar el empleador (Ordoñez 2019:19). (¿responsabilidad gradual?)

Existen teorías o nuevas ramas menos gravosas que las analizadas por la Corte Suprema que podrían proteger a ambas partes dentro de una relación laboral, y no sólo a una. Con mayor razón, si de la lectura del texto primigenio se observa que el mismo es claro y de fácil entendimiento, **no existiendo laguna o vacío legal que la impida para su nueva interpretación.**



VII. CONCLUSIONES

1. La responsabilidad civil del empleador debe ser estudiada teniendo como base la responsabilidad civil contractual (inejecución de obligaciones), y considerando su carácter subjetivo, y los supuestos de exoneración de responsabilidad.
2. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo busca incentivar una cultura de prevención, otorgando a ambas partes -trabajador y empleador- deberes que deben cumplir para afianzar dicha cultura.
3. Contar con una tesis objetiva de la responsabilidad civil, antes que generar mejoras, ocasiona desincentivos para el empleador. Dado que, si siempre va a ser responsable de los daños dentro de la relación laboral, no buscará mejorar sus políticas preventivas.
4. La interpretación que realiza la Corte Suprema respecto al artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo va en contra de varias normas del sistema jurídico peruano. Ya que, analiza a su manera, el contenido de la responsabilidad contractual positivizado dentro Código Civil, además de marginalizar otras normas contenidas dentro de la Ley de Seguridad y Salud, y su Reglamento.
5. No era necesario realizar la mencionada interpretación, en vista que el artículo bajo análisis era claro en su contenido, no existiendo laguna o vacío legal para su modificatoria (en base a la interpretación). **Disposición versus norma. Estado Constitucional de Derecho (Constitucionalización del Derecho).**

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, Norka

2020 Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú. Lima: Tesis PUCP.

Cavanillas, Santiago

1992 La concurrencia de responsabilidad contractual y extracontractual. En: Derecho sustantivo. Tratamiento sustantivo y procesal. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

De Trazegnies, Fernando.

2015 ¿Igualando lo desigual? En: Responsabilidad civil contractual y extracontractual ¿es posible y conveniente unificar ambos regímenes? Lima: Jurivec.

Escobar, Freddy

2015 Alegato en contra de la unificación de los regímenes de responsabilidad civil. En: Responsabilidad civil contractual y extracontractual ¿es posible y conveniente unificar ambos regímenes? Lima: Jurivec.

Espinoza, Juan

2019 Derecho de la responsabilidad civil. Lima: Instituto Pacífico.

Fernández, Gastón

2019 Introducción a la responsabilidad civil. Lima: Fondo editorial PUCP.

Gorelli, Juan

2006 Responsabilidad patrimonial del empresario derivado de los riesgos profesionales. Madrid: Tecnos

Le Tourneau, Philippe

2004 La responsabilidad civil. Bogotá: Legis.

León, Leysser

2011 La responsabilidad civil: Líneas fundamentales y nuevas perspectivas. Lima: Jurista editores.

Ordoñez, Claudia

2019 La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo. Lima: Tesis PUCP.

Ospina, Estela

2011 El derecho a la seguridad y salud en el trabajo. En: Revista Derecho y Sociedad, N° 37.

Uriburú, Jhoan

2009 Introducción al sistema de la responsabilidad civil peruano. Lima: Grijley.

Velarde, Luis Miguel

2008 Análisis de los regímenes de responsabilidad civil contractual y extracontractual, sus respectivas funciones y los supuestos limítrofes. En: Ius Et Veritas, N° 36.

Vidal, Fernando.

2001 La responsabilidad civil. En: Derecho PUCP, N° 54.

Sentencias de la Corte Suprema

2013 Casación 1544-2013 LIMA

2017 VI Pleno Jurisdiccional Supremo en material Laboral y Previsional.

2018 Casación 25875-2018 TACNA

Sentencias del Tribunal Constitucional

2009 STC 832-2009-PA/TC

IX. CASACIÓN LABORAL 4258-2016-Lima



comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...). **Sexto:** En cuanto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural); b) Derecho a un juez independiente e imparcial; c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado; d) Derecho a la prueba; e) Derecho a una resolución debidamente motivada; f) Derecho a la impugnación; g) Derecho a la instancia plural; **Sétimo:** Respecto a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas. **Octavo:** La congruencia se establece entre la resolución o sentencia en las acciones que ejercen las partes que intervienen y el objeto del petitorio de tal manera que el pronunciamiento jurisdiccional tiene que referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de "iura novit curia". **Noveno:** La entidad recurrente fundamenta su recurso de casación sosteniendo principalmente que el Colegiado Superior incurre en afectación del debido proceso porque se han aplicado normas sin tener en consideración que la conciliación administrativa para iniciar un proceso judicial de indemnización no es obligatoria, pudiendo recurrirse para ello a centros de conciliación extrajudiciales. **Décimo: Incongruencia advertidas en que incurre las instancias de mérito.** Este Supremo Tribunal, al revisar el proceso y los hechos expuestos, ha determinado que existe incongruencia y falta de motivación que afecta el debido proceso, y si bien es cierto la entidad recurrente no realizó la conciliación administrativa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, también lo es que la Sala Superior no ha valorado la instrumental presentada por la entidad recurrente en la cual acredita haber realizado la conciliación extrajudicial ante un centro autorizado por el Ministerio de Justicia mediante resolución Directorial N° 458-2007-JUS/DNJ-DCMA, más aún si el uso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos también pueden efectuarse a través de los centros de conciliación autorizados por el Ministerio de Justicia. **Décimo Primero:** En consecuencia, en resguardo del contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales y de las deficiencias advertidas que contravienen el debido proceso, corresponde declarar la nulidad de la Sentencia de Vista por la causal de infracción del inciso 3) y 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, a efecto que el juez de primera instancia emita un nuevo pronunciamiento teniendo en cuenta lo expuesto precedentemente, salvaguardando el derecho de defensa de las partes procesales y el cumplimiento del debido proceso; por tanto la causal denunciada deviene en **fundada**. Por estas consideraciones: **FALLO:** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Seguro Social de Salud – ESSALUD**, mediante escrito de fecha trece de febrero de dos mil quince, que corre en fojas mil ochenta y seis; en consecuencia: **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de enero de dos mil quince, que corre en fojas mil setenta y cinco; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de primera instancia de fecha catorce de enero de dos mil catorce, que corre en fojas novecientos setenta y cuatro; **ORDENARON** que el juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento conforme a los considerandos expuestos; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en el proceso seguido con los demandados, **Aldo Diaz Cordova y otros**, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente, el señor juez

supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron. SS. **ARÉVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRINANA, MALCA GUAYLUPO**

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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

C-1474644-342

CAS. LAB. N° 4258-2016 LIMA

Pago de indemnización por daños y perjuicios. PROCESO ORDINARIO. **SUMILLA**.- En los casos de accidente de trabajo, probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de un deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización. Lima, treinta de setiembre de dos mil dieciséis. **VISTA;** la causa número cuatro mil doscientos cincuenta y ocho, guión dos mil dieciséis, guión **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo, **Arévalo Vela;** y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Transportes Civa S.A.C.**, mediante escrito de fecha dieciocho de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento tres a ciento seis, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintinueve de agosto de dos mil quince, que corre en fojas noventa y uno a cien, que **revocó** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintitrés de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas sesenta y ocho a setenta y ocho, que declaró **infundada** la demanda; y **reformándola** declararon **fundada** en parte, ordenando que la demandada cumpla con pagar la suma de cuarenta y cinco mil con 00/100 nuevos soles (S/.45,000.00). **CAUSAL DEL RECURSO:** La parte recurrente denuncia como causal de casación, **interpretación errónea del artículo 53º de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.** **CONSIDERANDO: Primero**.- En principio, resulta pertinente señalar que el recurso de casación es un medio impugnatorio eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Segundo**.- En el caso de autos, se aprecia que el recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 27021. **Tercero**.- Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en su artículo 56º, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo este Colegiado Casatorio calificar estos requisitos, y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto**.- Debe tenerse en cuenta que el recurso de casación por su naturaleza extraordinaria y formal requiere del cumplimiento de determinados requisitos establecidos por la ley para su interposición, dentro de los que se encuentran las causales para recurrir en casación. Dichas causales vienen a ser los supuestos contemplados en la ley como justificantes para la interposición de dicho recurso, las cuales se encuentran previstas en el artículo 56º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021. **Quinto**.- En cuanto a la causal denunciada, tenemos que la interpretación errónea de una norma de derecho material se presenta cuando el Colegiado Superior al emitir pronunciamiento respecto de una determinada controversia o incertidumbre jurídica, selecciona la norma pertinente al caso concreto; sin embargo, le atribuye un sentido diferente al que le corresponde. Al respecto, **CARRIÓN** refiere lo siguiente: «La interpretación errónea de la norma es una forma de infringirla. Interpretar es averiguar el sentido de la ley, buscar lo que expresa la ley, establecer la ratio legis de ella»¹. Asimismo, este Colegiado

Supremo considera que no puede admitirse como causal de casación la interpretación errónea de hechos. En tal sentido, el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, prevé que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad y precisión señalando cuál es la correcta interpretación de la norma denunciada, de donde se advierte que no basta con citar la norma, sino que además, se debe fundamentar adecuadamente cuál es su correcta interpretación, la cual determinará que el resultado del juzgamiento fuese distinto al adoptado. **Sexto.-** En el caso de autos, se advierte que la parte impugnante ha cumplido con señalar con claridad y precisión cuál considera que es la correcta interpretación de la norma denunciada; conforme a lo dispuesto en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021; razón por la cual la causal invocada deviene en procedente. **Setimo.- De la pretensión del demandante y el pronunciamiento de las instancias de mérito a) Antecedentes del caso.** Mediante escrito de demanda de fecha veinticuatro de abril de dos mil doce, que corre en fojas dieciocho a veintitrés, subsanada en fojas veintiséis a veintinueve, el accionante solicita que la empresa demandada, Transportes Civa S.A.C., cumpla con pagar la suma de un millón con 00/100 nuevos soles (S/.1'000.000), por concepto de indemnización por daños y perjuicios que comprende los conceptos de daño emergente, lucro cesante y daño moral; más intereses legales, con costas y costos del proceso. **b) Sentencia de primera instancia.** La Jueza del Vigésimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintitrés de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas sesenta y ocho a setenta y ocho, declaró infundada la demanda al considerar que está acreditado que el accidente de trabajo no fue causado por negligencia o incumplimiento de las obligaciones legales de la empresa demandada, sino por un tercero al haber actuado de manera negligente. **c) Sentencia de segunda instancia El Colegiado de la Sexta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima,** a través de la Sentencia de Vista de fecha veintuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas noventa y uno a cien, revocó la Sentencia apelada, y reformándola la declararon fundada en parte; tras considerar que al haberse acreditado la existencia del daño sufrido por el demandante a consecuencia del accidente de trabajo, es decir, en cumplimiento de sus labores como conductor del bus de transporte interprovincial de placa de rodaje N° VG-5405 de propiedad de la empresa demandada, y estando a que la actividad desarrollada es riesgosa *per se*, la responsabilidad por riesgo debe ser asumida por el empleador teniendo en cuenta los factores atenuantes. Los accidentes de trabajo y su regulación **Octavo.-** Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal declarada procedente, este Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar desde un punto de vista académico el tema de los accidentes de trabajo y su regulación en la legislación peruana. **1.- Definición de accidente de trabajo** El glosario de términos del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, define al accidente de trabajo de la manera siguiente: "Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo". **2.- Elementos** Los elementos del accidente de trabajo son los siguientes: **a. Causa externa,** está referida al agente productor extraño a la víctima. **b. Instantaneidad,** se refiere al tiempo breve de duración del hecho generador. **c. Lesión,** son los daños sufridos por el trabajador como consecuencia del hecho. **3.- Clasificación de los accidentes de trabajo.** Conforme al glosario de términos previsto en el reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, los accidentes de trabajo se clasifican en: **a. Accidente leve.** Es el suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales. **b. Accidente incapacitante.** Es el suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser: - Total Temporal, cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación. - Parcial Permanente, cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo. - Total Permanente, cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique. **c. Accidente mortal.** Es el suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso. **4.- La Responsabilidad Civil** La responsabilidad civil persigue indemnizar los daños causados por el incumplimiento de una obligación nacida de un acto voluntario o por la violación del deber genérico impuesto por la ley

de no dañar los bienes jurídicos de terceros con quienes no existe relación jurídica contractual alguna. **4.1.- Clases de Responsabilidad Civil.** Hoy en día la doctrina moderna es casi unánime en postular que la responsabilidad civil es una sola, existiendo solamente diferencias de matices entre la responsabilidad contractual y la extracontractual. Entre las más importantes tenemos: a) En la responsabilidad civil contractual los sujetos de la relación son determinados o determinables de antemano, por lo general se encuentran unidos por vínculo jurídico de carácter patrimonial y presumen que las obligaciones asumidas entre ellos serán cumplidas sin mayor inconveniente. Distinto es el caso de la responsabilidad civil extracontractual en la cual los sujetos son jurídicamente ajenos entre sí (lo que no excluye que puedan conocerse) y en principio no esperaban nada uno del otro, salvo el cumplimiento del deber jurídico genérico de no hacer daño a los demás. b) Según lo antes señalado tenemos que la responsabilidad contractual se deriva del incumplimiento de una obligación preexistente, mientras que con la responsabilidad extracontractual nace una nueva obligación que no existía antes de la ocurrencia del hecho que lo genera. A pesar que la división de la responsabilidad antes señalada es recusada por la doctrina, nuestro Código Civil actual se adhiere a la división tradicional, por ello se ocupa de la responsabilidad civil de carácter contractual en el Título IX de la Sección Segunda del Libro VI bajo el epígrafe "Inejecución de Obligaciones", dejando que la Sección Sexta del Libro VII bajo el título de "Responsabilidad Extracontractual" regule este segundo tipo de responsabilidad. **5.- Teorías sobre la Responsabilidad Civil del empleador por accidentes de trabajo.** Entre las teorías sobre la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo tenemos las siguientes: **a.- Teoría de la culpa.** Se basa en la responsabilidad aquiliana, parte del principio que quien por dolo o culpa causa un daño debe responder indemnizándolo. De acuerdo con esta teoría, el trabajador para tener derecho a una indemnización debía probar la culpa de su patrono por el accidente sufrido, la cual podía derivarse de acciones u omisiones, tal como sería el caso de no proporcionar equipos adecuados o seguros para la labor a ejecutar, o el incumplimiento de reglas de seguridad necesarias para evitar accidentes. **b. Teoría de la Responsabilidad Contractual.** Según esta teoría el empleador, como consecuencia del contrato de trabajo, es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo todo accidente laboral que este sufra siempre le será atribuible, pues, existe una presunción de culpa patronal. Esta teoría asume el principio de inversión de carga de la prueba, por ello el trabajador no tiene que demostrar la culpa de su patrono, le basta probar la relación y el daño sufrido, mientras que el empleador sólo podrá liberarse de responsabilidad si logra demostrar su irresponsabilidad por el daño, que el mismo obedeció a un caso fortuito o que fue producto de un factor ajeno al contrato de trabajo. **c. Teoría del Caso Fortuito.** Parte de la premisa que si alguien obtiene utilidad de una persona o un bien, resulta justo y razonable que tenga que responder por los riesgos que se originen como consecuencia del uso de esta persona o bien. En esta tesis el empleador asume responsabilidad aunque no tenga culpa alguna, pues, el siniestro es imputable a la empresa. **d. Teoría de la Responsabilidad Objetiva.** Parte del principio que el trabajo por sí mismo es una actividad riesgosa que se ejecuta en beneficio del empleador, por lo que los daños causados durante la ejecución del mismo aunque, sean de naturaleza fortuita, deben ser soportados por aquél con abstracción de toda idea de culpa. Para esta teoría el empresario debe responder por todo accidente de trabajo originado en la empresa, aunque se haya producido por una causa fortuita ajena a toda culpa suya. La sola condición de ser propietario de la empresa lo hace responsable por el riesgo causado. **e. Teoría del Riesgo Profesional.** Esta teoría sostiene que todo trabajo supone peligros, que incluso superan a las medidas de seguridad que pudieran adoptarse, debiendo la industria asumir la responsabilidad por los accidentes laborales que en ella se originen por ser inherentes a la actividad desarrollada, resultando irrelevante el tratar de demostrar la responsabilidad del patrono o del trabajador en el accidente sufrido. Según esta teoría, la responsabilidad por el accidente de trabajo es asumida por el empleador, cualquiera sea la causa, si el mismo se ha producido por el hecho o como consecuencia del trabajo. **f. Teoría del Riesgo Social.** Esta teoría parte de la premisa que los accidentes de trabajo mayormente no son responsabilidad del empleador ni del trabajador, porque las consecuencias de estas deben recaer sobre la colectividad y no sobre determinada empresa. Esta teoría constituye la base de los sistemas de seguro obligatorio mediante los cuales, producido el daño al trabajador, la colectividad debe buscar su reparación, distribuyéndola entre toda la sociedad, garantizando al afectado a percibir ingresos suficientes que sustituyan los dejados de percibir a consecuencia del daño sufrido. **6.- Naturaleza de la responsabilidad por accidente de trabajo** Cuando se celebra un contrato de trabajo, verbal o escrito, se origina como obligación principal en relación al empleador la de pagar la remuneración y con respecto al trabajador la prestación personal de sus servicios; sin embargo, estos no son los únicos deberes que se originan en dicho contrato, sino también otros, como es el caso del deber de seguridad o protección que tiene el empleador frente a sus

trabajadores. La doctrina *jus laboralista*, acepta esta obligación patronal. Para DEVEALI el deber de seguridad, al que denomina garantía de seguridad, está constituido por: «(...) la serie de obligaciones que tiene la empresa durante la vigencia de la relación laboral de proteger la vida y la salud del trabajador». ² A su vez, THAYER ARTEAGA y NOVOA FUENZALIDA consideran que el deber general de protección del empleador frente a sus trabajadores forma parte del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, imponiendo el mismo: «(...) como obligación principal al empleador la de preocuparse por la persona del trabajador y de sus legítimos intereses, en tanto cuanto le es posible. Esta obligación tiene múltiples manifestaciones concretas; su actualización en los hechos será siempre funcional a la realidad humana que se trata de proteger». ³ Por su parte, MARTÍNEZ VIVOT considera que entre los deberes del empleador que se derivan del contrato de trabajo está el deber de seguridad, el cual «Se refiere esencialmente a la protección de la integridad psicofísica del trabajador y a su dignidad». ⁴ En la misma línea de pensamiento de los autores antes citados, FRESCURA Y CANDIA consideran al empleador como deudor de seguridad frente al trabajador, opinando que: «(...) el trabajador se encuentra colocado bajo la autoridad y dependencia del empleador, durante la ejecución de la obra o prestación del servicio convenido. La instalación del material, el empleo de los útiles y las instrucciones para el trabajo, conciernen al empleador o a su representante, en virtud del poder de mando y dirección. Por consiguiente, debe correr a cargo del empresario la adopción de las medidas idóneas para garantizar la salud, integridad orgánica y seguridad del trabajador, a fin de restituir a éste sano y salvo, como se había entregado en la ejecución del trabajo». ⁵ Según los autores citados, el deber de otorgar higiene y seguridad en el trabajo es una obligación que emana del contrato de trabajo, en ese sentido, su cumplimiento es de trascendencia superior y no de simple obligación de una de las partes en un negocio jurídico, pues, ella advierte a la prevención de los riesgos profesionales, lo que interesa a la comunidad entera, por múltiples razones éticas, sociales y económicas. Las medidas de seguridad e higiene laboral muchas veces están contenidas en normas legales y reglamentarias; sin embargo, ello no desvirtúa el carácter contractual del deber de seguridad porque este no se agota con solo acatar estas disposiciones legales, sino que es necesario que el empleador, como bien lo dice ALONSO OLEA por ser quien controla el lugar de trabajo, tome las acciones que permitan «(...) reducir al mínimo, según criterios de nuestra civilización y cultura y los medios tecnológicos que una y otra ofrecen, tanto la insalubridad como la peligrosidad del medio, reduciendo los riesgos del trabajo a los mínimos "aceptables" según estos criterios y adaptando su conducta así al paradigma del "empresario prudente", más exigente que el de la persona media o "normal" (Aparicio); en cuanto, por otro lado, está implicada en el trabajo, y la protegida es en sustancia, la persona del trabajador (...).» ⁶ El Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783 establece textualmente lo siguiente: I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN «El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral». De los fundamentos doctrinarios y legales antes expuestos, podemos concluir que la responsabilidad civil del empleador por incumplimiento de sus obligaciones es de carácter contractual. **7.- La Antijuricidad en los accidentes de trabajo** La antijuricidad está constituida por aquellas conductas que implican una violación del ordenamiento jurídico a través de hechos ilícitos, hechos abusivos o hechos excesivos. Tratándose de responsabilidad contractual la antijuricidad siempre es típica, pues, implica el incumplimiento de obligaciones previamente determinadas (artículo 1321° del Código Civil). En el Derecho Laboral la antijuricidad implica la violación del contrato de trabajo (verbal o escrito), el convenio colectivo y los reglamentos del empleador, todos los cuales deben estar elaborados teniendo como cláusulas de derecho mínimo necesario la ley. **8.-** Según el artículo 49° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificado por el Artículo 2° de la Ley N° 30222, el empleador tiene las obligaciones siguientes: «(...)a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo. b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales. d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la

relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos. (Texto según Ley N° 30222). e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores. f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios. g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación: 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. 2. Durante el desempeño de la labor. 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología». **9.- La relación causal en los accidentes de trabajo** Está constituida por el nexo entre la conducta antijurídica con el daño causado. La relación causal permite determinar cuáles son los hechos determinantes del daño. En el campo laboral la relación causal exige en primer lugar la existencia de vínculo laboral y en segundo lugar que el accidente de trabajo que causa daño se produzca como consecuencia de la ejecución del trabajo o con ocasión del mismo. **10.- Los factores de atribución en los accidentes de trabajo** Los factores de atribución son aquellas conductas que justifican la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima al responsable del mismo. Tratándose de responsabilidad contractual el factor de atribución lo constituye la culpa, la cual presenta tres grados de intensidad: el dolo, la culpa leve y la culpa inexcusable, los cuales se encuentran previstos en los artículos 1318°, 1319° y 1320° del Código Civil, donde se precisa lo siguiente: «**Dolo** Artículo 1318.- *Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación.* **Culpa inexcusable** Artículo 1319.- *Incurre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación.* **Culpa leve** Artículo 1320.- *Actúa con culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar.*». Precisamos que el dolo debe entenderse en el sentido de la conciencia y voluntad del empleador de no cumplir las disposiciones contractuales sobre seguridad y salud en el trabajo. En cuanto a la culpa inexcusable, está referida a la negligencia grave por la cual el empleador no cumple las obligaciones contractuales en materia de seguridad y salud en el trabajo. La culpa leve se presenta cuando no se llegase a probar el dolo o la culpa inexcusable y el empleador no logre acreditar que actuó con la diligencia debida, funcionará la presunción del artículo 1329° del Código Civil, considerándose que la inexecución de la obligación obedece a culpa leve y por ello deberá resarcir el daño pagando una indemnización. En consecuencia, el trabajador víctima de un accidente de trabajo puede invocar contra su empleador como factor de atribución, el dolo o la culpa. **11.- El daño en los accidentes de trabajo** Respecto al concepto de daño, la podemos definir en los términos siguientes: «*Todo detrimento o lesión que en sus bienes jurídicos sufre un sujeto de derecho por acción u omisión de un tercero, pudiendo incidir ese menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas.*». La esfera personal está referida tanto al aspecto físico o mental del individuo como al entorno social dentro del cual se interrelaciona; y la esfera patrimonial comprende los bienes materiales que conforman el patrimonio del sujeto afectado. Tratándose de responsabilidad contractual, el Código Civil regula los daños en la forma siguiente: **Daño emergente**, que es la real pérdida o empobrecimiento que en su patrimonio sufre el afectado con el daño. Dentro de este rubro podemos citar a los gastos de atención médica, hospitalización, cirugía, medicinas, servicios de apoyo al diagnóstico, rehabilitación, entre otros; es decir todo aquello que resulte necesario para lograr la recuperación del trabajador a consecuencia de los daños sufridos. **Lucro cesante**, son los ingresos dejados de percibir por el trabajador como consecuencia de la incapacidad para el trabajo que le produjo el accidente laboral que lo afectó. **Daño moral**, es aquel que afecta el aspecto sentimental o autoestima del dañado, es el llamado "dolor interno" por la lesión o sentimiento socialmente dignos y legítimos. **11.1.- La prueba del daño** Conforme a la teoría de la responsabilidad contractual prevista en el artículo 1331° del Código Civil, el trabajador además de probar el vínculo laboral por mandato del inciso 1) del artículo 27° de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, solo está obligado a probar que sufrió el accidente de trabajo, así como los daños sufridos como consecuencia del mismo. Asimismo, la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, en su inciso c), numeral 23.3 del artículo 23°, referido a la carga de la prueba establece que cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de la existencia del daño alegado. **Noveno.- Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.** De conformidad con los Principios de Prevención y de Responsabilidad, contemplados en los Artículos I y II del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, establece que la interpretación correcta del artículo 53° de la Ley antes mencionada es la siguiente: «Probada la existencia del daño

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

Décimo.- Deber de Prevención Para efectos de aplicación del criterio establecido en el considerando anterior los jueces tendrán en cuenta que según el artículo 54º de la Ley N° 29783 y el artículo 93º del Decreto Supremo N° 005-2012-TR: “*El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuere del lugar y horas de trabajo*”. Igualmente deberán considerar que: “*El desplazamiento no incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros*”. **Décimo**

Primero.- Solución del caso concreto En el caso *sub examine*, la controversia está referida a la estimación o no del pago de una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia del accidente de trabajo que sufriera el actor. El accionante sustenta su pretensión en el hecho que aproximadamente a las cuatro horas con cinco minutos del día diecisiete de agosto de dos mil nueve, en circunstancias que conducía el ómnibus de placa de rodaje VG-5405 de propiedad de la Empresa de Transportes Civa S.A.C. con destino de la ciudad de Piura a Lima, en compañía de su copiloto y llevando a bordo cincuenta y siete pasajeros, sufrió un accidente de trabajo a la altura del kilómetro trescientos cuarenta y nueve de la carretera Panamericana Norte, siendo posteriormente conducido al nosocomio de la ciudad de Casma; donde se estableció que a causa del accidente se originó como lesión el politraumatismo con fractura expuesta del miembro inferior izquierdo; siendo así que al haberse configurado un accidente de trabajo la demandada debe asumir los daños y perjuicios causados. Agrega que el accidente se produjo en horas de trabajo, que la incapacidad permanente está acreditada con el Informe de Evaluación Médica de Incapacidad de fecha diecisiete de setiembre de dos mil diez, expedida por Essalud donde se determina que la incapacidad física es permanente en grado total con un menoscabo del sesenta y ocho por ciento (68%). Al contestar la demanda, la Empresa de Transportes Civa S.A., señaló que no cometió ningún acto u omisión doloso y que el actor no puntualizó el tipo de incumplimiento al contrato de trabajo ni la causalidad para pretender la indemnización; agrega que no estamos frente a un caso de responsabilidad contractual, pues el accidente de tránsito no supone el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo como se señala en la demanda; que el actor no ha referido ningún bien o propiedad que haya sido dañada a consecuencia del accidente de trabajo, que el causante del accidente ha sido una persona no citada en la demanda y no se ha ofrecido medio probatorio para acreditar la cuantía. **Décimo Segundo.-** Como se aprecia de los actuados, la empresa recurrente al absolver el traslado de la demanda, no niega la existencia del vínculo laboral con el accionante, tampoco los daños y perjuicios sufridos por este a consecuencia del accidente de trabajo ocasionado en circunstancias que se encontraba conduciendo el vehículo de transporte interprovincial de su propiedad, lo que ha sido evaluado por la instancia de mérito al emitir la Sentencia impugnada, por el contrario sus argumentos de defensa han estado dirigidos básicamente a cuestionar la naturaleza de la pretensión demandada, señalando que se trata de una de naturaleza extracontractual y no contractual, como ha quedado establecido en autos; siendo ello así, y no existiendo sustento alguno para afirmar que se ha incurrido en interpretación errónea de la norma invocada, la causal denunciada deviene en **infundada**. **Décimo Tercero: Doctrina jurisprudencial** De conformidad con el artículo 22º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el criterio establecido en el noveno considerando constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 53º de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.. En el caso que por excepción los jueces de las instancias inferiores decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de los fundamentos que invocan. Por las consideraciones expuestas:

FALLO: 1. Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la **Empresa de Transportes Civa S.A.C.**, mediante escrito de fecha dieciocho de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento tres a ciento sesis; 2. En consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución número doce de fecha veintinueve de agosto de dos mil quince, que corre en fojas noventa y uno a noventa y nueve, que revocó la Sentencia apelada. 3. **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley y en la página Web del Poder Judicial. 4. **DECLARARON** que el criterio establecido en el noveno considerando de la presente sentencia

constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 53º de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.. 5. **NOTIFICAR** la presente Sentencia al demandante, **Fidel Fortunato Bernal Rodríguez** y a la demandada, **Empresa de Transportes Civa S.A.C.** y los devolvieron. SS. ARÉVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO

¹ CARRIÓN LUGO, Jorge: El recurso de casación. EN: Revista Jurídica, Editorial San Marcos, Lima 1973, p. 34.

² DEVEALI; Mario. Tratado de Derecho del Trabajo; T.I. Editora La Ley S.A.; Buenos Aires- Argentina, 1964, p. 494.

³ THAYER ARTEAGA, William y otro. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II, Primera Edición, 1980, Editora Jurídica de Chile, p. 322

⁴ MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Segunda Edición Corregida y Actualizada, 1988, Editorial Astrea, Buenos Aires- Argentina, p. 141

⁵ FRESCURA Y CANDIA, Luis. Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social, Tercera Edición Corregida y Actualizada, 1988, Editorial El Forro, Asunción-Paraguay, 1986, p. 513

⁶ ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo, Decimonovena Edición, 2000, Civitas Ediciones S.L., Madrid- España, p. 229

C-1474644-343

CAS. LAB. N° 4309-2015 MOQUEGUA

Reintegro de remuneraciones por participación de pesca. PROCESO ORDINARIO - NLPT. **SUMILLA:** *El Decreto Supremo N° 009-76-TR, rige para las relaciones de Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoqueta y los pescadores, por lo que cualquier contrato de trabajo que no vincule a un trabajador pesquero con una empresa que no reúna las características previamente delimitadas por el Decreto Ley N° 21558, norma que fuera derogada por el artículo 65º del Decreto Legislativo N° 301, quedará fuera de su marco y ámbito de regulación, y por consiguiente no le es aplicable el porcentaje del veintidós punto cuarenta por ciento (22.40%) por participación de pesca*. Lima, dos de noviembre de dos mil dieciséis. **VISTA;** la causa número cuatro mil trescientos nueve, guion dos mil quince, guion **MOQUEGUA**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Chaves Zapater y Malca Guaylupo; y el voto en **Minoría** del señor juez supremo **Arias Lazarte**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación¹ interpuesto por la demandada, **EMPRESA PESQUERA PERCAR S.A.C.**, mediante escrito presentado con fecha cuatro de febrero de dos mil quince, contra la **Sentencia de Vista**² de fecha veintidós de enero de dos mil quince, que **confirmó** la Sentencia³ apelada de fecha veintinueve de octubre de dos mil catorce que declaró **fundada** la demanda sobre reintegro de remuneraciones por participación en pesca; en el proceso ordinario laboral instaurado por el demandante, **Jesús Palomino Villegas**. **CAUSAL DEL RECURSO:** Mediante resolución de fecha doce de julio de dos mil dieciséis⁴, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la causal de **infracción normativa por aplicación indebida del Decreto Supremo N° 009-76-TR**; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la citada causal. **CONSIDERANDO: Primero: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.** Que, a fin de establecer si en el caso de autos, se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, a fin de aplicar el derecho que corresponda, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado; en ese sentido se verifica de fojas setenta y cuatro a ochenta y ocho, que don Jesús Palomino Villegas, mediante escrito de fecha veintinueve de setiembre de dos mil trece, interpuso demanda contra su empleadora, empresa Pesquera PERCAR S.A.C., solicitando el pago por reintegro de remuneraciones por participación en pesca equivalente al 22.4% por tonelada métrica descargada, en la suma de doscientos cinco mil novecientos ochenta y cuatro con 43/100 nuevos soles (S./205,984.43), proveniente de la venta de materia prima (anchoveta) correspondiente al periodo comprendido entre enero de dos mil uno a diciembre de dos mil once, así como el reintegro de beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones y cese de la actividad pesquera) por incidencia del reintegro remunerativo peticionado, más el pago de intereses legales con costas y costos del proceso. Expone como fundamentos de hecho de su pretensión: i) Que conforme al artículo 13º y Segunda Disposición Transitoria del Decreto Supremo N° 009-76-TR, le corresponde como remuneración, una participación equivalente al 22.4% por tonelada métrica de pesca descargada, la cual se calcula respecto al valor de la venta efectuada por el armador, es este caso, la demandada a las fabricas privadas; sin embargo la demandada le ha abonado una remuneración menor a la que realmente le corresponde; ii) Cumple con el requisito de que las embarcaciones