

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Facultad de Derecho



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

“La regulación de los accidentes *in itinere* en la legislación
laboral peruana: alcances y propuesta de reforma”

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

Autora:

Carmen Vianka Villena Fernández Baca

Asesora:

Estela Encarnación Ospina Salinas

Lima, 2021

DEDICATORIA

A Tommy, mi compañero de amanecidas.



RESUMEN

En la presente investigación se analizarán los alcances y límites de la protección otorgada por la normativa laboral frente a los accidentes ocurridos en el trayecto al centro de labores. El análisis se ha realizado tomando como punto de partida la distinción entre la normativa de seguridad y salud en el trabajo, que tiene por finalidad la prevención de los riesgos; y, la normativa que otorga cobertura a los trabajadores frente a siniestros laborales, esto es, el sistema de aseguramiento del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Posteriormente, se realiza un estudio de las definiciones de accidente *in itinere* a partir de su reconocimiento en la legislación comparada, para después contrastar la misma con la tutela que se otorga en la normativa peruana. Por último, se elaboran reflexiones respecto a la validez de la limitada protección que se otorga frente a este tipo de contingencias laborales, así se presenta una propuesta para tutelar estos eventos a través de los mecanismos de la seguridad social.

Palabras clave: accidente de trabajo, accidente in itinere, seguridad y salud en el trabajo, seguro complementario de trabajo de riesgo, seguridad social.

ABSTRACT

In this paper, will be analyzed the scope and limits of the protection granted by labor regulations about accidents occurred on the way to the workplace. The analysis has been carried out taking as a starting point the distinction between occupational health and safety regulations, which are intended to prevent risks; and, the regulations that provide coverage to workers against occupational accidents, that is, the insurance system for labor events. Subsequently, a study of the definitions of accidents occurred on the way to the workplace is carried out from its recognition in the comparative legislation, to later contrast it with the protection granted in the Peruvian regulations. Finally, reflections are made regarding the validity of the limited protection granted against this type of labor contingencies, thus presenting a proposal to protect these events through social security mechanisms.

Key words: work accidents, Occupational Health and Safety, labor insurance, Social Security

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. LOS DERECHOS LABORALES Y LOS INFORTUNIOS EN EL TRABAJO.....	2
2.1. La regulación de accidentes de trabajo en la normativa preventiva	2
2.2. La regulación de los accidentes de trabajo en el régimen del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	5
3. ALCANCES CONCEPTUALES DEL ACCIDENTE <i>IN ITINERE</i> Y SU CONTRASTE EN LA LEGISLACIÓN PERUANA	9
3.1. La delimitación conceptual de los accidentes in itinere en la legislación comparada.	9
3.1.1. Normativa de España	9
3.1.2. Normativa de Colombia.....	11
3.1.3. Normativa de Argentina.....	11
3.1.4. Normativa de Chile.....	12
3.2. Protección normativa frente a los accidentes <i>in itinere</i> en Perú.....	13
3.2.1. El accidente <i>in itinere</i> en las normas preventivas.....	13
3.2.2. El accidente <i>in itinere</i> en el régimen del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	17
4. REFLEXIONES EN TORNO AL LIMITADO ALCANCE DE PROTECCIÓN DE LOS ACCIDENTES <i>IN ITINERE</i>	19
4.1. Sobre los supuestos amparados en el RLSST.....	19
4.2. Sobre la exclusión total en el régimen de aseguramiento del SCTR.....	21
4.3. Necesidad de una reforma del sistema de cobertura frente a contingencias de origen laboral	23
5. CONCLUSIONES.....	27
6. RECOMENDACIONES.....	28
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

1. INTRODUCCIÓN

Desde los inicios del trabajo humano, las actividades laborales se han acompañado de una serie de riesgos ocupacionales que pueden generar consecuencias en la vida, la salud y la integridad de los trabajadores, por lo que las exigencias por condiciones dignas de seguridad han sido una de las demandas más antiguas del mundo del trabajo. La búsqueda de la protección de la integridad del trabajador todavía sigue vigente y con cuestiones pendientes por mejorar. En efecto, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), todos los días fallecen 6300 trabajadores como consecuencia de accidentes o enfermedades vinculadas a el trabajo, esto significa que se dan más de 2,3 millones de muertes cada año (ILO, 2017).

Los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos relacionados directa o indirectamente con las labores que realizan. En efecto, muchos de los riesgos que pueden perjudicar la salud de los trabajadores no necesariamente tienen como fuente la actividad laboral que realizan. Así, uno de los principales peligros indirectos a los que un trabajador puede estar expuesto con ocasión de sus labores, son aquellos que se suscitan durante el trayecto al centro de labores y al regreso de este.

Durante este periodo, el trabajador se encuentra en una especie de confluencia entre dos de los riesgos que generan vulnerabilidad en las personas: la circulación vial y la actividad laboral. Por ende, los accidentes de trayecto, más conocidos como accidentes *in itinere*, merecen tutela

En atención a ello, la presente investigación tiene por objetivo analizar los alcances de la normativa laboral respecto a la tutela de los accidentes *in itinere*, a través de la normativa preventiva (la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento) como a través del mecanismo de aseguramiento frente a las labores consideradas de riesgo, es decir, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

2. LOS DERECHOS LABORALES Y LOS INFORTUNIOS EN EL TRABAJO

Todas actividades laborales conllevan alguna clase de riesgo para la y el trabajador y por lo que resulta imprescindible establecer estándares adecuados para la prevención. Asimismo, es necesario asegurar que cualquier contingencia ocurrida con ocasión del trabajo sea atendida y cubierta para efectos de evitar que, como consecuencia de ella, se perjudique la calidad de vida del trabajador.

Así, las contingencias ocurridas en el trabajo, como un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, son tuteladas a través de las normas preventivas de seguridad y salud en el trabajo y a través de los mecanismos de la seguridad social. Mientras la normativa preventiva busca que el empleador establezca condiciones para reducir al mínimo las probabilidades de que ocurra cualquier contingencia laboral, los mecanismos de la seguridad social otorgan prestaciones económicas y/o de salud al trabajador una vez ocurrida la contingencia.

En el presente apartado, se revisará la regulación preventiva prevista para accidentes de trabajo y la normativa relativa del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo como mecanismo de la seguridad social frente a estos.

2.1. La regulación de accidentes de trabajo en la normativa preventiva

La seguridad y salud en el trabajo resulta ser uno de los aspectos más importantes del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, dada su vocación por la protección del trabajador y la búsqueda por condiciones dignas de trabajo.

Dada la relevancia de la seguridad y salud en el trabajo, esta se ha consagrado dentro del catálogo de derechos humanos laborales en diversos instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el inciso b) del artículo 7; en el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", entre otros.

En atención a ello, si bien el derecho a la seguridad y salud en el trabajo no ha sido reconocido de manera explícita en la Constitución Política del Perú, es posible afirmar que este forma parte del bloque de constitucionalidad a partir de la remisión en el artículo 3 de la Constitución, que amplía el contenido de la Carta Magna, incluyendo derechos reconocidos a través de tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado peruano es parte, tal como lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en los expedientes acumulados 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC.

A estas disposiciones, debe agregarse la normativa regional relativa a la seguridad y salud en el trabajo, esta es, la Decisión N° 584 de la Comunidad Andina de Naciones, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como su reglamento aprobado mediante la Resolución N° 957, cuyos estándares, cabe indicar, son instrumentos jurídicos vinculantes y preminentes; además, sus estándares han sido recogidos en la legislación nacional.

Ahora bien, la legislación estableció definiciones y conceptos para fijar el ámbito de prevención (*ex ante*) de las contingencias laborales y así tutelar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Las normas preventivas se componen por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, “LSST) y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR (en adelante, “RLSST). Uno de los principales pilares de esta norma es, precisamente, el principio de prevención.

Así, en el cumplimiento de sus funciones o con ocasión del trabajo, el trabajador puede encontrarse expuesto a diversos riesgos, lo cuales pueden ser causados por agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ente otros. Estos riesgos pueden derivar en accidentes de trabajo o en enfermedades profesionales. Por ello, el principio/deber de prevención es una de las instituciones jurídicas de mayor relevancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. (...)”

Es importante acotar que el deber de prevención se plasma a través de todas las obligaciones concretas que debe cumplir un empleador en la gestión de la seguridad y salud en el centro de labores. Ospina Salinas, señala lo siguiente:

“Este principio es una piedra angular, en la medida que se procura que el empleador coloque un acento especial en la reducción de los peligros y riesgos que se generan por el tipo de gestión empresarial y a los que expone a sus trabajadores y a todos aquellos que se encuentren en su centro de labores.” (2011, 182)

Tal como señala la autora, este principio resulta transversal para el análisis e interpretación de todo el cuerpo normativo de la LSST el RLSST, dado que su implementación se ha dado tomando como punto de partida la cultura de prevención de riesgos.

Complementando este principio, se podrá encontrar el de responsabilidad. Este principio dispone que el empleador deberá asumir 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, tal como lo señala el artículo II del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este principio asienta indubitablemente que la responsabilidad por los daños causados al trabajador recaerá en el empleador, en tanto es este quien se beneficia de la actividad económica. En efecto, la responsabilidad del empleador ante las contingencias laborales puede recaer en el ámbito administrativo, civil o, incluso, penal.

Para efectos de delimitar el ámbito de protección del trabajador (y, consecuentemente, el ámbito de responsabilidad del empleador) respecto del accidente de trabajo, será necesario hacer alusión a qué se entiende por accidente de trabajo en la normativa preventiva peruana. En el Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST), se puede encontrar la siguiente definición de accidente de trabajo:

“Accidente de Trabajo (AT): 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.”

De esta definición se puede extraer que la normativa abarca una causalidad entre la lesión y el trabajo amplia, pues incluye los accidentes ocurridos a por causa del trabajo y aquellos ocurridos con ocasión del trabajo. Ambas se diferencian en la medida que el accidente con ocasión del trabajo tiene un ámbito de aplicación más amplio, toda vez que abarca los infortunios que estén indirectamente relacionados a las labores. Sobre el particular, Sánchez Pérez señala lo siguiente:

“Estos dos nexos tienen en común el ser conexiones de causalidad, pero se diferencian en que, el que denota la expresión «por consecuencia», establece un vínculo de causalidad directa, mientras que el otro (el referido por la alocución «con ocasión») describe una relación de causalidad indirecta” (200, 2021)

De otro lado, es importante notar que la definición de accidente de trabajo incluye también la posibilidad de que el accidente ocurra fuera del lugar habitual en el que se da la prestación de servicio.

En este apartado hemos revisado los fundamentos de la normativa preventiva y hemos brindado alcances respecto a la definición de accidente de trabajo establecida en el RLSST. A continuación, se revisará la normativa aplicable respecto a la cobertura de la Seguridad Social ante la ocurrencia de accidentes de trabajo.

2.2. La regulación de los accidentes de trabajo en el régimen del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Otra arista de protección de la vida y la salud de los trabajadores se plasma a través de la seguridad social. El derecho a la seguridad social se encuentra reconocido en la Constitución en el artículo 10 y establece este como un derecho de carácter universal y progresivo, también lo instaure como un medio para atender contingencias y elevar la calidad de vida.

Este derecho se funda en el reconocimiento de que el Estado tiene la obligación de garantizar que todas las personas sean protegidas y vivan una vida digna. Así, dado que el trabajador, se encuentra expuesto constantemente a riesgos laborales, resulta imperativo prever mecanismos que atiendan eventuales contingencias, como accidentes de trabajo, a través de prestaciones de salud (atenciones médicas) y prestaciones de salud (pensiones y/o indemnizaciones), con la finalidad de que su calidad de vida no se vea perjudicada manera significativa con ocasión de tal incidente.

Una de las manifestaciones del derecho a la seguridad social en nuestra legislación es el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (en adelante, “SCTR”). El SCTR fue creado mediante la Ley N° 26790, definiendo al SCTR de la siguiente manera:

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.

De esta manera, esta norma dispuso el reemplazo del Régimen del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Decreto Ley N° 18846 (SATEP). Conforme indica Lengua Apolaya, el SATEP fue un régimen establecido con la finalidad brindar protección de la seguridad social únicamente a los trabajadores obreros, tomando como premisa que estos eran los que se encontraban más expuestos a diferentes riesgos que podrían causar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo (pp. 39, 2014).

Ahora bien, al regularse el SCTR, no se restringió su ámbito de aplicación a los trabajadores obreros; sin embargo, tampoco estableció una protección obligatoria de carácter universal para todos los trabajadores con un vínculo de naturaleza laboral (lo que hubiera sido lo ideal). Tal como lo estipula el artículo de 19 de la Ley N° 26790, la cobertura del SCTR es adicional y solamente es obligatoria para aquellos trabajadores que realizan labores en centros de trabajo que son considerados de riesgo, los que se detallan en el Anexo N° 5 del D.S. N° 009-

97-S.A. No obstante, el empleador podrá contratar, igualmente, de manera facultativa el seguro en caso la actividad que realice no califique como una de riesgo.

Bajo esos parámetros, el SCTR consiste en dos seguros que debe contratar el empleador que realiza labores consideradas “de riesgo”: un seguro de salud y otro de pensiones. De esta manera, la entidad contratada (ya sea una empresa de seguros o una entidad del Estado), será la que se encargará de administrar y otorgar las prestaciones a los trabajadores cuando sufran alguna contingencia.

En efecto, el SCTR contempla el otorgamiento de dos clases de prestaciones: las de salud y las económicas. Las primeras consisten en la cobertura médica ante una enfermedad profesional o accidente de trabajo; las segundas, consisten en indemnizaciones, pensiones de invalidez y sobrevivencia; y, gastos de sepelio. Estas últimas prestaciones tienen como parámetro el grado de menoscabo de un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Asimismo, cabe reiterar que este seguro solamente cubre riesgos de origen laboral, por lo que en caso el trabajador tenga que afrontar alguna contingencia no relacionada a sus labores, podrá activar el seguro de invalidez establecido en el Decreto Ley N° 19990 o el recogido en el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (D.S. N° 054-97-EF), de ser el caso.

Ahora bien, esta normativa tiene un ámbito de protección mucho más acotado que la normativa preventiva. En efecto, la definición de accidente de trabajo que se ha establecido para otorgar la cobertura del SCTR indica lo siguiente:

“(…) se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo.” (art. 2.1. Decreto Supremo N°003-98-SA)

En atención a tal definición, Lengua Apolaya ha explicado que la misma implica los siguientes componentes (o requisitos): En primer lugar, el elemento subjetivo, es decir, el trabajador asegurado. El segundo elemento, el objetivo, constituye la lesión orgánica o funcional en el cuerpo del asegurado. Sobre este elemento en particular, el autor hace notar que la definición acuñada por la norma resulta limitativa puesto que la definición excluye las dolencias de carácter psicológico o las producidas por riesgos psicosociales, en la medida que se exige que el daño sea ocasionado por una acción externa, repentina y violenta. El último elemento de esta definición es el factor conectivo, la exigencia de un nexo de causalidad entre el evento y las labores realizadas. Nuevamente, esta norma reconoce un nexo causal directo e indirecto, es decir, los eventos ocurridos en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo.

Se podrá observar que la definición que establece la normativa de SCTR sobre el accidente de trabajo es bastante específica y puede excluir determinados supuestos. Adicionalmente, la norma también estipula una lista de eventos que no son considerados accidentes de trabajo, acotando aún más el concepto. Uno de ellos es, precisamente, los accidentes *in itinere*. Sobre ello se abordará en el capítulo siguiente.

3. ALCANCES CONCEPTUALES DEL ACCIDENTE IN ITINERE Y SU CONTRASTE EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

3.1. La delimitación conceptual de los accidentes in itinere en la legislación comparada

En la doctrina y en el derecho comparado se conoce al accidente *in itinere* como aquel accidente de trabajo que ocurre en el trayecto desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo; o, en el retorno de este. Los alcances del concepto y los requisitos para otorgar protección al trabajador ante este evento varían de acuerdo con la legislación de cada país. En efecto, se deberá tomar en cuenta que no existe una sola definición de accidentes *in itinere*, toda vez que su configuración jurídica variará de país en país.

La inclusión de los accidentes *in itinere* dentro del ámbito de protección de la vida y la salud de los trabajadores responde la necesidad de una interpretación extensiva de la definición de accidente de trabajo, que tutele con mayor alcance las causas que dan origen a los daños en la salud de los trabajadores, ya sea que estos ocurran como consecuencia directa de las funciones o con ocasión (indirecta) de los servicios prestados a favor del empleador.

En efecto, la premisa de incluir este evento dentro de los supuestos de accidentes de trabajo se sustenta en el hecho de que el trabajador no solo se expone a riesgos dentro del centro de labores, sino también al trasladarse hasta este lugar, tomando en consideración que el trayecto se da con ocasión del servicio que se presta a favor de su empleador.

A continuación, se realizará un análisis del reconocimiento jurídico que se ha dado a los accidentes *in itinere* en la legislación comparada:

3.1.1. Normativa de España

En España, la normativa referida al accidente de trabajo se encuentra regulada a través del Real Decreto Legislativo 1/1994 del 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido

de la Ley General de la Seguridad Social. Este cuerpo normativo, en su artículo 115, define al accidente de trabajo de la siguiente manera:

“1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

(...)”

Como se puede observar, la normativa de España reconoce a aquellos accidentes ocurridos en el trayecto entre el domicilio y el centro de trabajo, así como los ocurridos en el trayecto que se da durante el ejercicio de la función sindical.

Ahora, si bien la normativa española no brinda una definición compleja del concepto de *accidente in itinere*, su jurisprudencia y doctrina sí se han ocupado de ello. En efecto, la jurisprudencia española ha tenido la oportunidad de establecer los siguientes requisitos:

En consecuencia con esa idea, la reiterada y constante la jurisprudencia de esta Sala, exige para calificar un accidente como labora "in itinere", la simultanea concurrencia de las siguientes circunstancias: a) que la finalidad principal y directa del viaje este determinada por el trabajo (elemento teleológico); b) que se produzca en el trayecto habitual y normal que debe recorrerse desde el domicilio al lugar de trabajo o viceversa (elemento geográfico) c) que el accidente se produzca dentro del tiempo prudencial que normalmente se invierte en el trayecto (elemento cronológico); o, lo que es igual, que el recorrido no se vea alterado por desviaciones o alteraciones temporales que no sean normales y obedezcan a motivos de interés particular de tal índole que rompan el nexo causal con la ida o la vuelta del trabajo; d) que el trayecto se realice con medio normal de transporte (elemento de idoneidad del medio). (Tribunal Supremo Sala 4ª, de lo Social, 19 de enero de 2005)

De esta manera, en la jurisprudencia se ha acotado la definición de accidente *in itinere* de tal manera que se excluyan supuestos que no estén relacionados al desplazamiento con ocasión de las labores. Resulta relevante prestar atención a los elementos establecidos en la jurisprudencia española, puesto que han identificado de manera adecuada los componentes del accidente *in itinere*, a saber: (i) el elemento subjetivo; (ii) los elementos objetivos; (iii) el nexo causal; y, (iv) requisitos específicos. Sobre estos aspectos se volverá más adelante.

3.1.2. Normativa de Colombia

En la legislación colombiana, con la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 se regulan las disposiciones en materia de salud ocupacional. Frente al accidente *in itinere* esta ley solamente reconoce estas contingencias si el transporte es suministrado por el empleador, por lo que se puede considerar que su alcance no es amplio:

*“Artículo 3°. Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
(...)”*

Así, se podrá notar que esta normativa restringe el ámbito de protección hacia los trabajadores y no la reconoce de manera amplia para todos los supuestos de desplazamiento al centro de labores. Incluso, como veremos más adelante, esta norma resulta aún más acotada que los supuestos reconocidos en la legislación peruana.

3.1.3. Normativa de Argentina

En Argentina, la normativa de riesgos laborales se encuentra en la Ley 24.557, la cual define el accidente de trabajo en base a la siguiente definición:

“Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.”

Como se podrá observar, esta norma es similar a la española, en el sentido que su protección es amplia y no se restringe únicamente a los casos en los que los medios de transporte están a cargo del empleador. Asimismo, la norma es específica al exigir que no se rompa el nexo causal en el transporte, es decir, que no haya interrupciones o alteraciones en el trayecto al centro de trabajo.

3.1.4. Normativa de Chile

En el país vecino Chile, la norma aplicable es la Ley 16744 del 1 de febrero de 1968 emitida por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la cual dispone en el artículo 5° lo siguiente:

“Artículo 5° Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. (...) Exceptúense los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos internacionalmente por la víctima.”

Esta norma también reconoce la responsabilidad ante los accidentes *in itinere*. Es más, específica que también habrá responsabilidad en aquellos accidentes que ocurran en el trayecto de un centro de trabajo a otro.

En este apartado hemos podido observar que la mayoría de países a nivel de Iberoamérica ya reconocen de manera amplia supuestos de protección ante los accidentes *in itinere*, por lo que se puede concluir que el estándar adecuado para brindar tutela frente a los accidentes de trabajo supone el reconocimiento de estos eventos.

3.2. Protección normativa frente a los accidentes *in itinere* en Perú

Tal como se señaló en el primer apartado, la protección ante infortunios laborales en Perú se estructura a través de las normas preventivas (*ex ante*) y la normativa del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (*ex post*). La legislación peruana ampara una protección limitada ante los accidentes *in itinere*:

3.2.1. El accidente *in itinere* en las normas preventivas

Como ya se ha detallado, la normativa de seguridad y salud en el trabajo y las obligaciones del empleador se construyen en torno a la cultura de prevención de riesgos laborales. Ahora bien, el deber de prevención deberá, en principio, abarcar todos los aspectos del vínculo laboral, siempre y cuando haya una conexión con las órdenes impartidas por el empleador. Así lo ha señalado el artículo 54 de la LSST:

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.

Se notará que el enunciado de la norma es amplio y reconoce de manera explícita que el deber de prevención abarca el desplazamiento que puede realizar un trabajador para cumplir una orden de su empleador. Estos son los llamados accidentes en misión.

No obstante, el Reglamento de la LSST ha acotado el ámbito de protección en el desplazamiento, limitándolo a supuestos específicos:

Artículo 93.- El desplazamiento a que hace referencia el artículo 54 de la Ley comprende todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo. No se 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.

En atención a este artículo, el deber de prevención del empleador (respecto al trayecto o desplazamiento) se extiende únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Desplazamiento en cumplimiento de una orden o ejecución de una labor (accidentes en misión)

Este supuesto está previsto para aquellos accidentes que ocurren cuando el trabajador está desplazando con ocasión de la ejecución de una orden específica brindada por su empleador. Estos supuestos son conocidos como los accidentes en misión:

Tal como lo señala Sánchez Pérez, estos accidentes se diferencian de los accidentes *in itinere* en tanto tienen una vinculación directa con las funciones del trabajador:

“Ha de precisarse que los accidentes que ocurren en viaje de servicio durante el trayecto que el trabajador debe cubrir por motivos profesionales no son accidentes in itinere, sino accidentes laborales puros y simples por causalidad directa” (2021, 268)

Dentro de este supuesto, se encuentran aquellos accidentes que ocurren cuando las labores del trabajador implican un constante trayecto en diversos lugares de manera frecuente, también aquellos supuestos en los que el lugar de trabajo y las labores normales del trabajador no implican el tránsito; sin embargo, una orden específica sí. Cabe acotar, además, que se considera incluso accidente cuando esta orden es impartida fuera de la jornada habitual del trabajador.

b) Trayecto al/del centro de trabajo cuando está previsto en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad

Estos son los casos más comunes en Perú, hacen referencia a aquellos casos en los que una norma sectorial y por la naturaleza de la actividad, el empleador deberá hacerse cargo del trayecto de sus trabajadores hasta el centro de trabajo.

Por ejemplo, en la actividad minera, hay una norma sectorial específica que reconoce el trayecto como accidente de trabajo. Así, el literal b.3 del artículo 166° del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería aprobado mediante Decreto Supremo N° 024-2016-EM – RSSOM considera accidente de trabajo a aquel “*que sobrevenga en las vías de acceso a la unidad minera y en carreteras públicas, cuando el trabajador se desplaza en medios de transporte brindado por el titular de actividad minera, de forma directa o a través de terceros*”.

Cabe añadir que esta norma exige, además, que el transporte se encuentre a cargo del empleador, por lo que los supuestos en los que el trabajador llegue por sus propios medios al centro minero no son considerados como accidentes de trabajo.

c) Trayecto al/del centro de trabajo cuando sea una condición de trabajo

Las condiciones trabajo son aquellos bienes y servicios que otorga el empleador a sus trabajadores que son indispensables para la prestación de servicios. Así, en palabras de Jorge Toyama, las condiciones de trabajo son “*aquellas percepciones económicas, otorgadas tanto en dinero como en especie a los trabajadores, cuyo abono se halle vinculado directamente con necesidades de trabajo o intereses empresariales que no tiene por qué soportar el trabajador*” (2001, 293).

Como lo señala este supuesto, cuando el empleador entregue el transporte en calidad de condición de trabajo, se deberá considerar que estamos dentro del ámbito de prevención.

Ahora bien, como ya se señaló, la movilidad como condición de trabajo puede otorgarse en dinero o en especie. El primer supuesto se da cuando el empleador otorga una cantidad de dinero al trabajador, para que cubra los gastos de movilidad, cuando estos gastos, por la naturaleza del servicio, no corresponden ser asumidos por el trabajador. De otro lado, la movilidad como condición de trabajo en especie se da cuando el empleador provee el servicio de transporte al trabajador

Se deberá acotar que, si bien el dispositivo normativo no diferencia entre la movilidad otorgada directa o indirectamente, se deberá entender que únicamente abarca los supuestos en los que el empleador se haga cargo de proveer la movilidad como tal a sus trabajadores y no aquellos supuestos en los que otorgue una suma de dinero a su trabajador bajo el concepto de condición de trabajo para el transporte.

Ello resulta lógico en la medida que este reconocimiento se basa en el deber de prevención, por lo que solamente se le podrá exigir esta obligación al empleador cuando esté dentro de sus posibilidades prever condiciones seguras de transporte, es decir, cuando este la provea directamente a sus trabajadores (o a través de terceros). Así, no puede exigirse el cumplimiento del deber de prevención en los supuestos en los que el empleador otorga la condición de trabajo en dinero para que el trabajador lo administre y obtenga un transporte para llegar al centro de trabajo.

- d) Trayecto al/del centro de trabajo cuando se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros

Este supuesto es el más amplio y abarca los casos en los que el empleador decida brindar la movilidad a su trabajador, ya sea directamente o a través de terceros, ya sea por motivos operativos o como una facilidad adicional. Es posible señalar que este último supuesto comprende perfectamente todos los anteriores, por lo que no es necesario mayor análisis sobre el particular.

De lo expuesto, podemos concluir que la legislación laboral preventiva reconoce únicamente algunos supuestos como parte de la responsabilidad del empleador. Dejando fuera por completo aquellos casos en los que el trabajador llega al centro de trabajo por sus propios medios.

3.2.2. El accidente *in itinere* en el régimen del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Las Normas Técnicas del SCTR (D.S. 003-98-SA) establecen cuando un evento no califica como accidente de trabajo. Así, legalmente se excluye el supuesto correspondiente al que se produce en el trayecto de ida y retorno a centro de trabajo, aunque el transporte sea realizado por cuenta del empleador en vehículos propios contratados con tal finalidad:

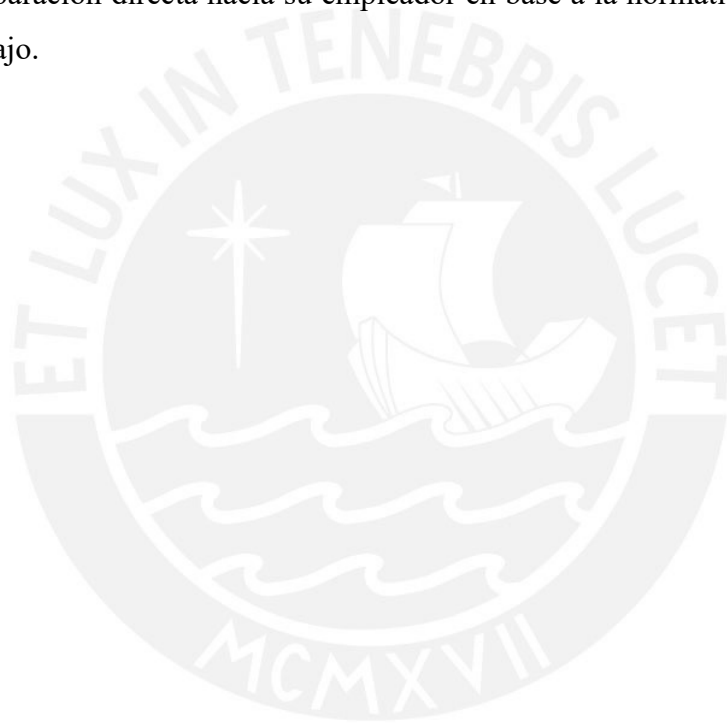
“(…)
2.3 *No constituye accidente de trabajo:*
a) *El que se produce en el trayecto de ida y retorno a centro de trabajo, aunque el transporte sea realizado por cuenta de la Entidad Empleadora en vehículos propios contratados para el efecto;*
(…)”

Al respecto, cabe señalar que esta exclusión (y otras que establece la norma) pueden resultar arbitrarias, puesto que dejan fuera del campo de protección del SCTR a las víctimas de accidentes de trabajo en trayecto, sin mayor justificación sobre el particular. En efecto, Estela Ospina (2011) ha señalado que este sería uno de los aspectos críticos de la regulación establecida para el SCTR, porque las víctimas de accidentes *in itinere* que incluso se transportan en la movilidad del empleador no pueden acceder a ninguna prestación económica o de salud.

Igualmente, Lengua Apolaya ha criticado la discordancia existente entre la normativa de SCTR y las normas preventivas, ya que carece de sentido que existan determinados supuestos que sí estén cubiertos por la normativa preventiva; sin embargo, que se excluya por completo para efectos de la cobertura de un seguro (pagada por el mismo empleador):

“En efecto, la exclusión promovida por las normas del sctr de este tipo de accidentes en los que el trabajador es transportado directa o indirectamente por el empleador, genera una indeseable incompatibilidad y discordancia con las normas de prevención de riesgos laborales, pues estas expresamente contemplan que el empleador debe ejercer su deber de prevención de riesgos, en ciertas circunstancias, en los desplazamientos de los trabajadores (...)” (2015, 219)

Así, si un trabajador sufre cualquier infortunio *in itinere* no tendrá la posibilidad de acceder a las prestaciones del SCTR (en caso cuente con una póliza de Seguro), solamente podría pretender una reparación directa hacia su empleador en base a la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo.



4. REFLEXIONES EN TORNO AL LIMITADO ALCANCE DE PROTECCIÓN DE LOS ACCIDENTES *IN ITINERE*

Como se ha podido observar, los accidentes *in itinere* en Perú, en su gran mayoría, no son reconocidos a través de la normativa preventiva ni a través del régimen del SCTR. A continuación, se brindará algunas reflexiones en torno a la normativa de seguridad y salud en el trabajo y a la cobertura del SCTR.

4.1. Sobre los supuestos amparados en el RLSST

Como ya se ha abordado, el RLSST acoge dentro de sus alcances el supuesto de accidente en misión y tres supuestos de accidentes *in itinere*. Estos últimos tres supuestos tienen la característica común de estar todos supeditados al hecho de que sea el empleador quien brinde (directamente o a través de terceros) este servicio.

En base a una interpretación en contrario del artículo 93 del RLSST, no son tutelables bajo la normativa preventiva los accidentes *in itinere* que ocurran cuando el trabajador llega al centro de labores con sus propios medios o incluso cuando el empleador le otorga una suma como condición de trabajo para que el empleado consiga un transporte, Ante esta situación, cabe cuestionarse ¿El RLSST debería ampliar su ámbito de protección? Consideramos que no.

Como ya se ha abordado, la premisa principal de la LSST y su Reglamento subyace al principio de prevención y a la promoción de una cultura preventiva, según la cual, el empleador debe realizar su máximo esfuerzo, dentro de lo razonable y lo posible, para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

En efecto, el estándar correcto para exigir al empleador el cumplimiento de su deber de prevención corresponde a lo razonable y lo factible. Así, lo ha señalado el artículo 4 de la LSST, que establece el Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

implica prevenir las contingencias, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos.

Bajo esa premisa, el deber de prevención supone que al empleador se le exija reducir los riesgos relacionados a la actividad económica, siempre que se encuentre en la posibilidad de hacerlo. Cabe señalar, además, que el incumplimiento de este deber entrañará, necesariamente, que el empleador asuma responsabilidad administrativa, civil o; incluso, penal, ante la ocurrencia de contingencias que sean consecuencia de este incumplimiento.

Ahora bien, el estándar de lo razonable y lo factible implica, por un lado, que el empleador observe un comportamiento de diligencia elevado a efectos de evitar que se produzca algún daño en la salud del trabajador con ocasión de las labores que realiza. De otro lo factible o posible hace alusión al hecho de que el empleador se encuentre en capacidad de controlar o prevenir el riesgo bajo cuestión.

Siendo ello así, resulta totalmente congruente que se le exija al empleador establecer condiciones óptimas de seguridad y salud en un medio de transporte que este mismo le brinde a sus trabajadores o que contrate, ya que estará en toda la capacidad de, por ejemplo, verificar que el medio de transporte sea adecuado, que la persona que lo conduce esté capacitada y en condiciones idóneas, que la ruta sea la menos peligrosa, etc.

No obstante, en los supuestos en los que el trabajador asume por cuenta propia el transporte que lo lleva hasta el centro de trabajo, empleador carece de capacidad de prevención para evitar, de alguna manera, que durante ese trayecto el trabajador sufra alguna lesión o daño. En efecto, si un trabajador usa el transporte público, camina o se moviliza con un vehículo propio, el empleador no se encuentra en posibilidades de identificar los peligros o reducir los riesgos relacionados al trayecto de su trabajador, por lo que no se le puede imputar alguna responsabilidad u obligación sobre las condiciones en las que se lleva a cabo el transporte.

Ciertamente, las obligaciones derivadas de la normativa preventiva no incluyen ni deben incluir aquellos supuestos de accidente *in itinere* en los que el empleador se encuentra

imposibilitado de controlar las condiciones en las que viaja el trabajador, dado que en estos supuestos no puede imputársele el incumplimiento del deber de prevención.

Como se ha podido observar, la responsabilidad en las normas preventivas se encuentra estrechamente ligada al incumplimiento de obligaciones de parte del empleador, por lo que no es posible ampliar el ámbito de protección a supuestos en los que no se podrá aplicar algún control para reducir o eliminar los riesgos.

4.2. Sobre la exclusión total en el régimen de aseguramiento del SCTR

Como se ha señalado, el SCTR desconoce todos los supuestos de accidentes *in itinere*, inclusive, aquellos supuestos en los que el empleador provee la movilidad para su trabajador. Al respecto, cabe preguntarse, ¿es legítima la exclusión total para otorgar prestaciones como consecuencia de un accidente *in itinere* a través de la cobertura del SCTR?

Para responder a esta pregunta, cabe recordar que el SCTR es una manifestación del derecho a la seguridad social, por ende, este mecanismo de cobertura deberá observar, en la medida de lo posible, los principios que entrañan a la seguridad social.

En específico, se deberá prestar atención al principio de universalidad objetiva o totalidad. Según Grzetich Long, este principio implica que la seguridad social se aproxime a cubrir todas las contingencias que enfrenten las personas (en este caso los trabajadores) para efectos de evitar desequilibrios en sus ingresos o gastos (31, 1997).

Bajo esa lógica, si el SCTR tiene por finalidad otorgar cobertura frente a contingencias de naturaleza laboral, lo óptimo hubiera sido que reconozca, al menos, los mismos supuestos reconocidos por la normativa preventiva. En efecto, el hecho de que los trabajadores víctimas de accidentes *in itinere* no puedan acceder a prestaciones otorgadas por el SCTR, implica que deban asumir una carga económica que los perjudique y hacerse cargo de todas las consecuencias que ello podría generar en su vida o su salud.

De otro lado, cabe resaltar que en diferentes cuerpos normativos a nivel comparado se ha reconocido ya un mecanismo de protección frente a esta clase de contingencias, tal como hemos evidenciado en el capítulo anterior. Inclusive, los estándares de la OIT exigen que se establezca alguna protección para cubrir estos supuestos.

En efecto, el artículo 7 del Convenio 121 de la OIT, Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece lo siguiente:

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá prescribir una definición del accidente del trabajo, incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo, y debe precisar los términos de dicha definición en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

El artículo 7 de este Convenio reconoce la necesidad de que el trayecto al centro de trabajo también sea cubierto a través de alguna cobertura de la seguridad social, reconociendo así la importancia de estos. Si bien este Convenio no ha sido ratificado por el Estado peruano, es una clara muestra de los estándares mínimos que se manejan a nivel internacional para efectos de cubrir el trayecto al centro de trabajo.

Por último, se debe notar que, si bien el SCTR ha sido definido como un mecanismo de cobertura “adicional” para los afiliados regulares del Seguro Social de Salud (esto es, trabajadores), en realidad, el Seguro Social de Salud no brinda ninguna prestación de carácter permanente, únicamente brinda un subsidio por incapacidad temporal que se extingue un año después de haber ocurrido un evento incapacitante.

Tomando ello en consideración, el SCTR se incorpora en la legislación nacional como el único mecanismo de aseguramiento frente a enfermedades profesionales o accidentes de trabajo que brindan prestaciones de carácter permanente o hasta superada la contingencia. Por lo tanto, a este mecanismo se le es exigible cubrir todas las contingencias que estén

relacionadas directa o indirectamente con las labores del trabajador, máxime si es el empleador quien asume los costos de este seguro.

En efecto, el SCTR también puede abordarse desde el principio de responsabilidad de la LSST, según el cual, el empleador debe asumir las consecuencias económicas de los eventos que dañen la salud del trabajador y estén relacionadas a la prestación de servicios. Partiendo de esta premisa y tomando en consideración que es el empleador quien asume el costo del SCTR, el seguro debería cubrir, al menos, las contingencias reconocidas en el artículo 93 del RLSST.

Por ende, la exclusión total establecida en el artículo 2.3. del D.S. 003-98-SA no es válida a la luz de los principios de la seguridad social, tampoco se adapta a los estándares de protección seguidos en la legislación comparada y reconocidos por la OIT y, por último, generan una discordancia con la protección otorgada a través de la LSST.

4.3. Necesidad de una reforma del sistema de cobertura frente a contingencias de origen laboral

En los dos apartados anteriores, hemos puesto en evidencia que, si bien resulta válido que los supuestos de accidente *in itinere* reconocidos en la normativa preventiva solamente se limiten a los eventos del artículo 93 del RLSST, no resulta legítima la exclusión total de cobertura realizada a través de la normativa del SCTR.

Ahora bien, es necesario no perder de vista que ni el sistema preventivo ni el de aseguramiento otorgan algún tipo de protección frente a accidentes *in itinere* que ocurren en los supuestos en los que el empleador no otorga o dispone una movilidad para sus trabajadores.

En efecto, en el plano de las normas preventivas se habilita la posibilidad de que el trabajador reclame una indemnización de naturaleza civil en caso sufra algún daño a su salud, mientras que con el SCTR el trabajador asegurado puede solicitar la cobertura a través de las prestaciones que otorga este seguro. Lamentablemente, frente a un accidente *in itinere*

ocurrido fuera del alcance del artículo 93 del RLSST, el trabajador no podrá recurrir a ninguna de estas dos opciones y deberá asumir las consecuencias del accidente por cuenta propia.

La situación antes descrita coloca en una posición de indefensión a los trabajadores, tomando en consideración que sí existe un vínculo indirecto entre el accidente ocurrido en el trayecto y los servicios que presta a favor del empleador, puesto que, precisamente, el trabajador se está movilizándolo con ocasión de sus labores. En atención a lo expuesto, resulta necesario establecer algún mecanismo que otorgue protección frente a la totalidad de supuestos de accidentes *in itinere*.

Consideramos que el mecanismo idóneo para otorgar protección frente a los accidentes *in itinere*, es la cobertura que brinda el SCTR. Sobre el particular, se notará que mientras la normativa preventiva solo se evoca a los supuestos en los que el empleador incumpla sus obligaciones derivadas del deber de prevención (tal como se desarrolló en el apartado anterior), los regímenes de la seguridad social se conciben en el plano de la identificación de la contingencia, “*entendida esta como el evento futuro e incierto, previsto por la ley, que puede ocurrirle al asegurado y que se caracteriza por generar la presunción de un estado de necesidad susceptible de compensación o asistencia*” (Lengua, 2014, 28).

Bajo esta premisa, dentro de la protección otorgada a través de mecanismos de aseguramiento, importará poco si el empleador cumplió o no con alguna obligación relacionada al evento que perjudicó al trabajador, puesto que lo que realmente interesará será determinar si determinado evento es susceptible o no de compensación y/o asistencia.

Así, tal como lo señala Gorelli, “*(l)a actuación de Seguridad Social se produce en un plano de protección mucho más general que el de prevención de riesgos, bastando que se produzca el hecho causante que actualiza la contingencia protegida para que se genere el derecho a la prestación*” (2006, 14).

En tal sentido, lo ideal sería reformar el sistema de aseguramiento del SCTR, reconociendo cobertura frente a accidentes *in itinere* de manera amplia, sin discriminar si el empleador otorga o no la movilidad. Siendo ello así, para que los supuestos cubiertos se definan de manera adecuada, será necesario que se cumplan determinados requisitos para su configuración.

Consideramos que los elementos configuradores del accidente *in itinere* pueden ser tomados a partir del desarrollo jurisprudencial en España detallado en el capítulo anterior. El Tribunal Supremo de España en la sentencia de 5 de noviembre de 1976 ha establecido determinados elementos que son requisitos para otorgar protección frente a los accidentes *in itinere*, los cuales han sido sistematizados por Sánchez Perez (2020, 224 -248) de la siguiente manera:

a) Elementos genéricos:

Dentro de estos elementos, el autor reconoce (i) el elemento subjetivo, es decir, el trabajador; (ii), el elemento objetivo, esto es, la lesión corporal en el trabajador; y, (iii) el nexo causal entre la lesión y el trabajo, la cual se configura a través de una causalidad mediata toda vez que *“la realización del trabajo no es el detonante directo del accidente, sino la necesidad de realizar el recorrido como acto imprescindible para la realización de la actividad laboral por cuenta ajena”* (pp. 226).

b) Elementos específicos

- (i) Requisito teleológico: El autor señala que este requisito hace alusión a que el desplazamiento en el que ocurra el accidente debe tener como finalidad llegar al centro de trabajo, por lo que es imprescindible la no interrupción del trayecto.
- (ii) Requisito temporal o cronológico: Hace alusión a que el tiempo empleado para el trayecto debe ser razonable. En atención a ello, el autor señala que *“si el retraso en la iniciación del trayecto o la dedicación de tiempo superior al normal estaban*

justificados se mantiene la calificación profesional del accidente; de otro modo, se entenderá roto el nexo causal” (pp. 232).

- (iii) Requisito mecánico: Se admite dentro de este elemento a cualquier medio de transporte habitual que se utilice (transporte público, privado, a pie, etc.), siempre y cuando este no implique un riesgo grave e inminente.
- (iv) Requisito topográfico: Hace alusión al trayecto utilizado el cual debe ser el normal o habitual utilizado para cubrir el desplazamiento.

En base a los requisitos detallados, es posible otorgar cobertura frente a las contingencias ocurridas en el trayecto al centro de trabajo, puesto que estos requisitos dejan fuera del alcance de protección aquellos eventos que no resulten razonablemente atendibles.

Claramente, un paso previo para iniciar el tránsito hacia un óptimo aseguramiento frente a siniestros de origen laboral, implica que, virtud al principio de progresividad, se reconozca la obligación de un aseguramiento obligatorio para todos los trabajadores, no solo para aquellos que realizan las labores consideradas como “riesgosas”.

5. CONCLUSIONES

Las contingencias ocurridas como efecto de los riesgos a los que se expone el trabajador a causa o como consecuencia de las labores pueden ser tutelados a través de la normativa preventiva (LSST y RLSST) o a través del mecanismo de aseguramiento del SCTR. En atención a ello, resulta importante que exista cierto nivel de concordancia entre ambas normas a nivel de conceptos y supuestos protegidos. Lamentablemente, la legislación peruana no es orgánica en ese aspecto.

Es importante tener presente que los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos no solo cuando ejecutan propiamente las labores para las que fueron contratados, sino también cuando se encuentran en el trayecto hacia el centro de trabajo o viceversa, hecho que, innegablemente, se encuentra indirectamente vinculado a las labores que realiza. En efecto, el desplazamiento es una condición indispensable y previa a la prestación de servicio, toda vez que, si el trabajador no se desplaza, no podrá llegar a su centro de labores.

Si bien la tendencia internacional y los estándares de la OIT apuntan a brindar una protección integral de los accidentes ocurridos en el trayecto o accidentes *in itinere*, la normativa peruana únicamente reconoce cuatro limitados supuestos a través del RLSST. Además, la normativa del SCTR excluye por completo cualquier supuesto relacionado al trayecto.

Por ende, resulta necesario que, a través de los mecanismos de la seguridad social, se reconozca la tutela frente a los accidentes *in itinere*, a partir de una estructuración clara de los elementos configuradores de este tipo de contingencias laborales.

6. RECOMENDACIONES

La regulación que otorga coberturas (de salud y económicas) frente a siniestros laborales, esto es, la normativa del SCTR, resulta limitante en cuanto a su alcance toda vez que solo otorga cobertura a los trabajadores que realizan actividades consideradas “riesgosas”. Asimismo, esta norma establece una serie de exclusiones que impiden el acceso a las prestaciones de salud y económicas para determinados supuestos, como los accidentes ocurridos en el trayecto al centro de labores.

En atención a ello, resulta necesario prever una reforma al sistema de aseguramiento del SCTR, a fin de superar las limitaciones establecidas en la norma, dado que muchas de ellas no están correctamente justificadas y son contrarias a los principios de la seguridad social.

En adición a ello, resulta necesario que la normativa del SCTR tenga cierto nivel de concordancia con las normas preventivas, esto a fin de establecer claramente los supuestos en los cuales el trabajador podrá acceder a los mecanismos de protección previstos en cada norma. De esta manera, se evitará escenarios de desprotección al trabajador o inseguridad jurídica para el empleador.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, J. (2011). *Análisis de las normas técnicas del seguro complementario de trabajo de riesgo - SCTR*. Lima, Perú: UGRAPH.

Alonso, M. (2002). Accidente de trabajo y accidente de tráfico. *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, pp. 355-372.

Benedetti, C. (2020). *La responsabilidad civil por accidentes de trabajo y el problema de la prueba* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Blandón, S. (2014). El accidente in itinere o de trayecto en Colombia, España, Argentina y Chile (derecho comparado). *Diálogos de Derecho y Política*, (14), 10-30.

Cossio, A. (2018). La responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo en el Perú: Reflexiones para una impostergable reforma. *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 178-195.

Crisanto, A. (2018). La responsabilidad civil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Perú. *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 52-77.

Darías, M. (2017). *El accidente in itinere* (Trabajo de fin de grado en relaciones laborales). Universidad de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, España.

Del Buen, N. (1984). La responsabilidad en el derecho del trabajo. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado de la Universidad Nacional Autónoma de México*, (49), 1-17.

Gorelli, J. (2006). *Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesionales*. Madrid, España: Tecnos.

Grzetich, A. (2005). *El derecho de la seguridad social*. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.

Hurtado, E. (2015). Una mirada al Seguro Complementario de Trabajo del Riesgo. *Laborem: Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo*, (15).

Jiménez, M & Reyes, F. (2013). *El Accidente in Itinere* (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.

Lengua, C. (2019). El deber de prevención en la jurisprudencia y la imprudencia de la víctima en la responsabilidad por accidentes de trabajo. En S. Quiñones (coordinador), *El Derecho del Trabajo en la Actualidad: Problemática y Prospectiva. Estudios en homenaje a la facultad de derecho PUCP en su centenario*. Lima, Perú: Fondo editorial PUCP.

Lengua, C. (2013). *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Lengua, C. (2015). Reflexiones con relación al accidente de trabajo en el régimen del seguro complementario de trabajo de riesgo. *Laborem: Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo*, (15), 193-223.

Mangarelli, C. (2011). Responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. *Revista de la Facultad de Derecho*, (31), 203-2013.

Ospina, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Revista Derecho y Sociedad*, (37), 181-183.

Ospina, E. (2015). Una mirada crítica al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. *Laborem: Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo*, (15), 175-192.

Parsons, C. (2012). Liability Rules, Compensation Systems and Safety at Work in Europe. *The Geneva Papers on Risk and Insurance*. 27(3), 358-382.

Pérez, E. (2019). *Aseguramiento de los riesgos del trabajo en el Perú: el SCTR y un catálogo discriminatorio hacia la mujer trabajadora* (tesis para optar por el título de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Rodríguez, R (2011). *El accidente de trabajo in itinere en el Derecho francés. Un estudio contrastante con el derecho español*. La Coruña, España: Netbiblo.

Sánchez, J (2014). *La configuración jurídica del accidente de trabajo*. Murcia, España: Laborum.

Varillas, R. (2004). El infarto de miocardio como accidente de trabajo in itinere. *Derecho & Sociedad*, (22), 284-292.